



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores
en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rivera Lindo, Dalia Paola (orcid.org/0000-0003-4707-6689)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Política Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ.

2022

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a Dios, a mi papá y a mis abuelos que de dónde están sé que siempre han estado presentes conmigo y permitiéndome poder culminar con satisfacción con todo lo que me propongo, luego a mi familia, mi esposo y mi hija que viene en camino porque todo lo que hago día a día es por ellos.

A mí asesor por apoyarme incondicionalmente para hoy lograr culminar con nuestra maestría y así lograr ser un profesional de éxito.

Agradecimiento:

Mi agradecimiento está dedicado a Dios por darme la fortaleza de no desmayar y seguir siempre adelante.

A mi familia por el apoyo incondicional que me brinda, a mi esposo porque siempre me alienta a seguir adelante a pesar de los obstáculos que se me puedan presentar.

A mí asesor, profesores y directores, por brindarme todos sus conocimientos para poder culminar con satisfacción esta investigación, gracias a todos por el apoyo de cada uno de sus espacios.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráfico y figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de Población</i>	17
Tabla 2. <i>Niveles de Confiabilidad</i>	20
Tabla 3. <i>Covid 19</i>	23
Tabla 4. <i>Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Covid 19</i>	24
Tabla 5. <i>Desempeño Laboral</i>	25
Tabla 6. <i>Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral</i>	26
Tabla 7. <i>Relación entre la variable Covid 19 y Planificación y Resolución de procesos</i>	27
Tabla 8. <i>Relación entre la variable Covid 19 y Rendimiento Laboral</i>	28
Tabla 9. <i>Relación entre la variable Covid 19 y conocimiento del puesto</i>	29
Tabla 10. <i>Relación entre la variable Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022</i>	30

Índice de gráfico y figuras

Figura 1. <i>Correlación de Spearman</i>	22
Figura 2. <i>Covid 19</i>	23
Figura 3. <i>Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Covid 19 obtenidos de nuestra población de estudio</i>	24
Figura 4. <i>Desempeño Laboral</i>	25
Figura 5. <i>Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral obtenidos de nuestra población de estudio</i>	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del Covid -19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. La metodología es de tipo básica, bajo sustento de las teorías relacionadas a la problemática, de diseño no experimental, descriptiva-correlacional de corte transversal. La población de estudio fue de 60 colaboradores a quienes se les aplicó los cuestionarios adaptados por el tesista de Covid-19 y desempeño laboral, los cuales cumplieron con la validez a través de juicio de expertos y confiabilidad. Para determinar el grado de correlación se utilizó el coeficiente de Spearman. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Como resultado se obtuvo como correlación Rho de Spearman (0,739) y el valor de significancia ($p=0,000$), lo que permitió concluir que existe correlación significativa aceptable entre Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Palabras Clave: COVID 19, Desempeño Laboral, Rendimiento laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the impact of Covid -19 on the work performance of employees in a District Municipality of Sullana 2022. The methodology is of a basic type, based on theories related to the problem, of non-design. experimental, descriptive-correlational cross-sectional. The study population was 60 collaborators to whom the questionnaires adapted by the Covid-19 thesis student and work performance were applied, which fulfilled the validity through expert judgment and reliability. Spearman's coefficient was used to determine the degree of correlation. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis and processing. As a result, Spearman's Rho correlation (0.739) and the significance value ($p=0.000$) were obtained, which allowed concluding that there is an acceptable significant correlation between Covid-19 and its impact on the work performance of employees in a District Municipality. of Sullana 2022.

Keywords: COVID 19, Work Performance, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Durante finales del año 2019, se inicia una grave crisis sanitaria, ocasionada por el virus SARSCOV 2, cuyas afecciones a nivel físico y emocional (Brooks, 2020) calaron en lo más profundo de todos los seres humanos (Casella, 2020), dando su inicio al sur de China y trasladándose hacia los demás países, generando una grave crisis económica y social en todos los países, especialmente en el ámbito del empleo (Ramonet, 2020). El COVID 19, según la OMS se manifiesta a través de diversas afecciones respiratorias, cardiovasculares, entre otros, pudiendo ser incluso una enfermedad asintomática (Arandía, 2020) que puede conllevar a cambios en la cotidianeidad de los individuos, y que, a nivel social – económico, se vio reflejado con el cierre temporal de muchas instituciones públicas y privadas (Tsurugano, 2021) se tuvo que transformar las formas de trabajo, adaptándose con los servicios de internet para evitar la paralización de empresas, encontrando una afección directa en el desempeño laboral por la pandemia, la cual generaba exceso en horas de trabajo (Chuco, 2020).

Según (OIT, 2020), a nivel mundial la pandemia por COVID 19, afectó a más de 170 mil personas, más de 148 países, y durante el primer trimestre del 2020 causó la muerte a más de 6500 personas, y las proyecciones desde ese entonces eran que la población mundial se vería afectada entre el 40 y 70%, una cifra alarmante, considerando el golpe a los diferentes sectores económicos y sociales. De igual forma la (OIT, 2020) en su informe, ya venía realizando aproximaciones sobre las repercusiones del COVID 19 en el ámbito laboral (principalmente en las horas de trabajo 23,3 %), y que tipo de población se vería más afectada, como era el caso de personas de avanzada edad (Kanfer, 2020), con riesgo de sufrir otras enfermedades y/o comorbilidades, que a la larga se vería reflejado en la calidad de trabajo y el nivel de desempeño.

En América Latina, las afecciones que generó la pandemia no fueron la excepción, se adoptó una nueva forma de trabajo (Rita, 2018), como es el teletrabajo o entorno virtual, los cuales generaron un cambio en los patrones labores, sumado a las políticas de gobierno que mitigaron en cierto modo la

forma de vivir de millones de personas, causando estrés u otras afecciones psicológicas y físicas, que afectaron el desempeño de los individuos en su trabajo (Sanvodal, 2021). En México, las medidas impuestas por el gobierno, como el caso del confinamiento provocados por la pandemia, trajo consigo una serie de perjuicios a nivel económico, productivo y sobre todo en el área de la empleabilidad (Martinez, 2020), Así mismo en Colombia, en un estudio realizado sobre calidad de vida y desempeño organizacional bajo las condiciones de SARSCov-2 de una empresa del sector eléctrico, se encontró por el contrario que los niveles de compromiso laboral (Sun, 2020) aumentaron en más de un 75%, relacionados con las nuevas condiciones de trabajo, y la automotivación, variables relacionadas directamente con el nivel de desempeño laboral (Santiago, 2021).

En el Perú, el Covid-19, también generó graves problemas económicos (caída del PBI 5% a nivel mundial), sociales (Micro y pequeñas empresas) y sanitarios provocando una preocupación constante, ante un panorama incierto hasta el día de hoy (Conexión ESAN, 2020), Incluso en Lima, las micro y pequeñas empresas, se vieron afectadas en su funcionamiento en un 24 %, generando inoperatividad y preocupación por su situación laboral en los trabajadores, mientras que un 53% funcionaba parcialmente (Ramos, R., 2021) y si nos enfocamos al tema de los gobiernos locales, la recaudación del gobierno central disminuyó casi un 21,2 %, cerca del 2,3 % del PBI, afectando a todos los sectores económicos (IPE, 2020), generando más preocupación y desconcierto en los trabajadores, sumado a que el cambio de modalidad de trabajo afectó directamente al desempeño laboral (Sotomayor, 2021).

Todas estas afecciones se vieron reflejadas en la mayoría de los servidores públicos durante la pandemia, en especial en los trabajadores Municipales, como es el caso de nuestra población de estudio, que, a raíz de los cambios en las condiciones laborales, sobrecarga familiar, otros, se vio afectado su desempeño laboral (Disminución de plazos, productividad, otros).

Por esta razón, el presente trabajo de investigación planteó el siguiente problema: ¿Cuál es el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022?, cabe mencionar

que las municipalidades distritales, provinciales y gobiernos regionales, son instituciones de primera línea, que velan por el bienestar de su localidad o jurisdicción, y que el recurso humano debe ser de primera línea, además de estar capacitados, es necesario el compromiso de ellos para poder asegurar una adecuada gestión, la cual brindará los servicios necesarios, lo cuales están inmersos en una serie de objetivos de desarrollo, ligados directamente con la problemática local de la población, es por ello, la importancia de un buen desempeño laboral de los trabajadores de estas instituciones, y que a raíz de esta problemática sanitaria, se vieron afectados en diferentes aspectos.

La presente investigación se justificó de forma práctica, permitiendo contribuir a la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Sullana, así mismo, se justificó de forma social, buscando en todo sentido alcanzar un buen servicio al ciudadano, encontrando estrategias para afrontar la enfermedad SARS-COV-2, y buscando la sensibilización del personal con la finalidad de brindar un buen trato al ciudadano, adoptando de esta manera medidas de protección y prevención acerca de la enfermedad, además se justificó de forma metodológica, debido a que la presente investigación, ayudó a aumentar el conocimiento acerca de las variables de estudio (Lopez, 2020).

Por lo antes señalado, el objetivo general fue determinar el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, mientras que los objetivos específicos fueron, determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. Así mismo, es necesario señalar que nuestra hipótesis de estudio fue: El impacto del Covid-19 es significativo en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional encontramos en la investigación de Yiwen (2021), acerca de la inseguridad laboral en la pandemia Covid-19 sobre el comportamiento laboral contraproducente de los millenianials, tuvo como objetivo explorar acerca del efecto de la inseguridad laboral en el comportamiento empresarial de trabajadores de una empresa TI en China, se utilizó metodología cuantitativa. Encontrando que la inseguridad laboral se asocia positivamente con un comportamiento laboral contraproducente y la desconexión moral juega un papel mediador, mientras que el capital psicológico afecta a las tres variables de estudio, al igual que las emociones negativas que moderan a las mismas.

Así mismo, Suka (2021), realizó un estudio en japon sobre cambios en el estado de salud, carga de trabajo y el estilo de vida después de comenzar la pandemia COVID-19, cuyo objetivo era examinar el cambio en el estado de salud de las personas al comenzar la pandemia, y su asociación con cambio en la carga de trabajo y estilo de vida, tipo de diseño cuantitativo, se encontró como resultado que el 17% de hombres y el 19,4 % de mujeres mostraron un deterioro del estado general de salud, un cambio hacia a vida sedentaria con la disminución de la actividad y un incremento en el tiempo frente a la pantalla, además de un deterioro en el estilo de trabajo aumento en la carga de tareas domésticas y aumento de peso. El presente estudio aporta a nuestro campo conceptual y la relación entre nuestras variables de estudio.

Por otro lado, Reinwald (2021), en su estudio sobre trabajando en el ojo de la pandemia: infecciones locales de COVID-19 y compromiso diario de los empleados en Alemania, tuvo como objetivo evaluar las variaciones diarias en el compromiso laboral de los empleados afectados por las tasas diarias de infección, a través de un estudio correlacional e hipótesis de modelos de efecto mixtos en stata SE 16, se encontró una relación negativa significativa entre el compromiso laboral al día siguiente para los empleados mayores de 57.4 años, mientras que es menos significativo para los empleado más jóvenes, además que los aumentos locales de contagio junto con bajos niveles de consideración del jefe inmediato reducen el compromiso laboral. Esta investigación aporta a

nuestro análisis de las dimensiones de la variable desempeño laboral, brindando un aporte teórico.

En el estudio de Martínez (2020), sobre el impacto de la COVID-19 en la producción, empleo y digitalización de empresas en Guanajuato: una primera aproximación, se tuvo como objetivo analizar el impacto de la emergencia sanitaria en el empleo producción y las estrategias de digitalización adoptadas por las diferentes empresas en el estado de Guanajuato, el estudio es de tipo cuantitativo, obteniendo como resultados que, hubo una caída en la producción de las empresas así como en el empleo, debido a la caída en sus ingresos, y que la pandemia no generó influencia en la aceleración de la digitalización de trabajo. Por lo cual esta investigación brinda un marco teórico de nuestra variable independiente.

Santiago-Torner (2021), en su estudio sobre calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional en una empresa colombiana, el objetivo tuvo la finalidad de explorarla relación entre las dos variables de estudio, fue un estudio de tipo no experimental, transaccional, correlacional- causal con un enfoque cuantitativo, entre los principales resultados se obtuvo que las disposiciones empresariales para enfrentar la pandemia refuerzan de manera positiva la percepción de calidad de vida y el desempeño laboral, además que su productividad ha aumentado en cuanto al trabajo desde casa y que el compromiso está ligado fuertemente a los factores de liderazgo, resiliencia, capacidad de adaptación de organización y la no discriminación por género.

En el ámbito nacional, tenemos a Bolivia-Rebolledo (2021), en su investigación sobre el comportamiento laboral en época de covid-19, se planteó indagar sobre el comportamiento laboral en las personas de las diversas instituciones públicas y privadas, utilizando como metodología una revisión sistemática de diversos artículos científicos del periodo 2021-2021 vinculados al tema laboral, los resultados que arrojó el presente trabajo indicó que la pandemia afectó en diferentes ámbitos el comportamiento laboral, como la presencia de estrés, inadecuada posición ergonómica, ansiedad, dificultad en las relaciones maritales, la responsabilidad de adecuarse a la nueva forma de

trabajo remoto y la atención de su familia. La presente investigación es de suma relevancia por la vinculación entre las variables de estudio.

Ramos Reyes (2021), trabajó una investigación acerca de los factores determinantes del desempeño empresarial en Lima metropolitana durante la pandemia del COVID-19, cuyo objetivo era identificar dichos factores que explican el bajo desempeño empresarial, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptivo, se encontró que los factores vinculados a los problemas de liquidez y operatividad tuvieron un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre el nivel de ventas de varias empresas, además de un 75 % de las empresas se vieron perjudicadas en su funcionamiento, un 24 % inoperativas y enfermedad de los trabajadores 16.26%. Este trabajo nos permite de forma teórica analizar el impacto de nuestra variable de estudio.

Por otro lado, Canales (2021), investigó sobre el clima organizacional y el desempeño laboral durante COVID 19 en colaboradores de la empresa Ferreyros, el objetivo buscaba establecer la relación entre las variables de estudio durante épocas de pandemia en la ciudad de Lima, de enfoque cuantitativo, método no experimental, correlacional-descriptivo, obteniendo como resultados que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, as aún en tiempos de pandemia donde el trabajo remoto y las altas jornadas laborales se han convertido en una nueva forma de trabajo. Bellido (2020), realizó un estudio sobre la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa, tuvo como finalidad indagar sobre la satisfacción en tiempos de pandemia según las variables sociolaborales, con un diseño de tipo cuantitativo, encontrando que existe una regular satisfacción laboral con tendencia a la insatisfacción durante el año 2020, donde las condiciones de trabajo impuestas durante la crisis sanitaria y el temor al contagio han impactado sustancialmente en el comportamiento de los individuos y sus problemas familiares.

En el contexto regional, el estudio de Navarro (2020), sobre crisis sanitaria por COVID 19 y los cambios en la cultura organizacional, se tuvo como objetivo analizar diversos artículos relacionados a la cultura

organizacional a consecuencia de la pandemia, se utilizó una revisión de diferentes artículos científicos, encontrando que es necesaria implementar medidas que disminuyan los cambios ocasionados por la crisis sanitaria. Esta investigación, aporta a la vinculación entre nuestras variables de estudio y su efecto en el ámbito del desempeño.

Por otro lado, Cruz (2016), en su trabajo sobre calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del HCH de Piura, tuvo como objetivo era determinar la relación entre las dos variables mencionadas, de diseño tipo descriptiva, transversal y no experimental, encontrando que el 60% de encuestados obtuvo una puntuación regular de CVL., a consecuencia mal soporte institucional (70%), así mismo el 81,7%, refiere que no hay seguridad laboral, encontrando que la calidad de vida laboral es mala-regular, especialmente en las mujeres. La presente investigación brinda un aporte metodológico de relación de nuestras variables de estudio. Por último, el estudio de García & Sánchez (2021), sobre motivación y desempeño laboral en el área de créditos y ahorros de una entidad del sector micro financiero, tuvo como objetivo, determinar la relación entre las dos variables antes mencionadas, de estudio de tipo cualitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, encontrando principalmente que el nivel de motivación y desempeño se encuentran en un nivel bajo, con 70% y 86,7 respectivamente, este estudio aporta de forma metodológica con nuestra variable desempeño.

El siguiente marco teórico aborda temas como COVID- 19 y desempeño laboral, según Amador (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus, Espinoza (2020) menciona que la pandemia por SARS-COV-2 es una crisis sanitaria, que ha generado diversos cambios a nivel mundial, considerándola incluso como una tercera guerra mundial, por otro lado, Montemurro (2020), señala que los brotes que ha ocasionado esta pandemia SARS-COV-2 al igual que otros eventos nos señala que pueden causar angustia emocional y ansiedad en quienes ya han tenido la enfermedad, estos sentimientos que causa el SARS-COV-2 han ocurrido en

personas que no corren un alto riesgo de enfermarse, frente a un virus. Por otro lado, Ramírez (2021), hace referencia de que la nueva crisis sanitaria por el virus SARS COV-2 es una emergencia de salud pública, de carácter internacional, que afecta el aspecto de salud mental de las personas, por lo que se prevé graves problemas psicosociales, tanto a nivel individual como grupal, y que están directamente relacionadas al rendimiento laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el COVID- 19 o más conocido como SARS-COV2, es reconocido como una enfermedad, cuyo origen lo tuvo en China, cuya propagación es de forma rápida. Derivando en cambios significativos en el estilo de vida y hábitos de trabajo los cuales se ven reflejados en un desgaste laboral y un riesgo elevado de agotamiento padeciendo principalmente afecciones a nivel físico y psicológico (Fangyan, 2020).

Dentro de las teorías que explican el COVID -19 encontramos: A la teoría del sistema de eventos (Morgenson, 2015) la cual hace referencia que toda organización es un ente dinámico, cambiantes y que cuentan con una estructura orgánica establecida, por lo cual la aparición de algún evento significativo, trae consigo elementos de cambio e impacto en la organización en espacio y tiempo, modificando el comportamiento, creando nuevos eventos y características dentro de la organización. Velasco (2017) en la revisión acerca de la teoría de los acontecimientos afectivos (Weiss, 1996) se encontró que los acontecimientos fortuitos vinculados al ambiente externo, pueden traer como consecuencia cambios en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores, como por ejemplo en el aspecto afectivo, cognitivo, emocional, y que están estrechamente relacionados con el tema de satisfacción laboral, generando inestabilidad y vulnerabilidad en el trabajador.

Así mismo, Bandura (1987) citado por (Abril, 2021), nos hablaba acerca de la teoría social, la cual menciona que los individuos tienden a agruparse o formar colectivos, con el fin de supervivencia y mantenerse acompañado, y que el aprendizaje se da a través de la creación de una serie de valores, expectativas , creencias, otros que alteran el sentido de la vida y la psique de la persona (vulnerabilidad Cognitiva y emocional), siendo el caso del COVID-19,

que además, causó un nuevo aprendizaje en relación al distanciamiento social y las conductas de riesgo (protocolos de bioseguridad), con la finalidad de evitar la vulnerabilidad ante un posible contagio. La teoría de creencias de Hochbaum et al. (1950), explica el comportamiento de salud y el tema preventivo de la enfermedad, a través de un sistema de creencias que a la larga inciden en el comportamiento y toma de decisiones relacionados al tema de aceptación de medidas preventivas para evitar cualquier enfermedad, y que estarán enmarcadas de acuerdo percepciones como la susceptibilidad, la gravedad probable (sentimiento de contraer la enfermedad, muerte, otros), beneficios percibidos, barreras percibidas, estímulos para la acción, y la autoeficacia.

Dentro de los modelos teóricos encontramos a Becker (1974) citado por Roales (2003), que habla acerca del modelo de creencias de salud, que sugiere que toda persona asumirá una postura o una conducta de acción vinculada a la salud, de acuerdo al grado de interés de la problemática de salud, y de la percepción que tenga sobre esta (susceptibilidad o vulnerabilidad, gravedad, beneficios, costes y barreras físicas psicológicas, otros) ayudando a adoptar toda acción de interés para prevenir dicha enfermedad. Dentro de las dimensiones relacionadas al COVID 19, tenemos a la vulnerabilidad (Matar, 2021), la cual es definida como la probabilidad de padecer o sufrir una enfermedad basada en dos dimensiones, de forma personal y comparativa. Con respecto a las conductas de riesgo y protección (Matar, 2021) desde el modelo de desastres por la percepción social, hace referencia de que son todas las acciones o comportamientos que un individuo realiza para adoptar medidas de autoprotección, protocolos de bioseguridad, otros, para evitar el contagio de la enfermedad. Por último, en cuanto a la dimensión de gravedad (Matar, 2021) desde el modelo de enfermedad, menciona que es la concepción de daño que tiene el individuo en su salud (complicaciones), además del impacto que genera en el aspecto económico y muertes a causa de la enfermedad (modelo de desastres).

La enfermedad por COVID 19, se aborda desde un enfoque psicosocial (Sanchez, 2016), el cual busca indagar sobre las repercusiones de la

enfermedad dentro de la sociedad, en sus diversos ámbitos como es el social, laboral, educativo y familiar, y que a su vez genera diferentes afecciones en el comportamiento humano, a raíz de las enfermedades y muertes, generando crisis y trastornos como la ansiedad, depresión, soledad, culpa, entre otros, sumado a las políticas de los gobiernos para mitigar dicho problema (distanciamiento, confinamiento social, restricciones laborales, otros), que incrementaron dichas afecciones.

Robles (2020), nos habla acerca del enfoque de prevención, que dentro de la medicina preventiva y salud pública, busca aplicar y abordar diferentes políticas y actividades desde la promoción y protección de la salud, con la finalidad de reducir la probabilidad de aparición de la enfermedad, así como la vigilancia de la misma, para mitigar de alguna forma las consecuencias físicas y fisiológicas de la nueva situación, como es el caso de la preocupación, temor, inseguridad, además de trabajar en la reducción de las conductas de riesgo, y el desarrollo de habilidades psicológicas (reducción de vulnerabilidad).

En cuanto al desempeño Acosta (2018) lo define como la aptitud de evaluación que demuestra un trabajador en el proceso del ejercicio de su trabajo, esta evaluación se basa en el esfuerzo que este ponga en su trabajo con el fin de lograr la meta que se ha establecido., de esta manera permitirá satisfacer las expectativas dentro de la entidad. Por otro lado, (Pernia, 2014) nos señala que el rendimiento laboral muestra al trabajador cuando este ejecuta sus actividades y funciones principales, lo cual lo favorece a demostrar su profesionalismo en su totalidad. Nuestra variable se consolida en el estudio de teorías que permitan salvaguardar la calidad.

De acuerdo con Chiavenato (2000), el desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos de los colaboradores de que contribuyen al logro de las metas organizacionales. El desempeño debe ser considerado como un aspecto importante de la organización y debe adecuarse para crear una mayor motivación y compromiso en los empleados.

Bautista (2020), indica que el desempeño laboral es lo que vincula los resultados de desempeño del trabajador(es) con la cantidad y calidad de las

actividades realizadas en el lugar de trabajo u organización (Veliz, 2016), el desempeño laboral se define como un conjunto de atributos relacionados a la consolidación de conocimientos, conductas, actitudes, destrezas y motivadores que permitan el pleno desarrollo en diversas circunstancias del ámbito laboral. También las cualidades del colaborador y la forma en que las presenta posibilitan evaluar su desempeño, por lo que Asch (2015) sostiene que la evaluación del desempeño laboral es un proceso que nos puede ayudar de manera sistemática y continua en la evaluación, cualitativa o cuantitativamente. Perspectiva, eficacia y eficiencia de los empleados. El objetivo de esta evaluación es determinar si el trabajador está desempeñando adecuadamente sus funciones. Para esto Rubio (2016), agrega que las revisiones de desempeño ayudan a reconsiderar las metas organizacionales para alcanzar las metas.

De esta manera, debemos entender que el desempeño laboral se considera al desempeño de los trabajadores individuales en la instalación, y su evaluación nos permite verificar el trabajo realizado, lo que ayuda a orientar nuestras acciones para lograr las metas individuales y organizacionales. Para las teorías relacionadas con el desempeño laboral, tenemos: La teoría de McClelland: (Lozano, 2015), sugiere que McClelland y Burnham (1976), estiman que la motivación y el desempeño en el trabajo están relacionados con la necesidad de éxito, poder y pertenencia. Estas necesidades se interiorizan en la cultura y son fuente de motivación para el trabajador y sus colaboradores. Según esta teoría, cada factor es diferente y su motivación varía de acuerdo a sus expectativas y metas propuestas a nivel individual y organizacional. En este sentido, estos incentivos deben ser conocidos dentro de cada organización para poder utilizarlos en beneficio de la organización.

Teoría de Herzberg: (Palomo, 2017) muestra que Herzberg (1968), en su teoría, recalca sobre los factores relacionados con los sentimientos de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esta teoría se denomina como teoría de la motivación de la salud, la cual especifica que el desempeño de un trabajador está íntimamente relacionado con la satisfacción que siente en su lugar de trabajo.

Según la Teoría de la Equidad: (Ochoa, 2014), citando a Adams (1965), la equidad es un factor necesario para generar motivación en los empleados, por lo que es necesario considerar que todos los actores de la organización contribuyen de acuerdo a sus roles. La importancia de la revisión del desempeño es que sirve como instrumento de mejora continua, por lo que:

Según Asch (2015) la funcionalidad es una herramienta para ayudar a medir la visión de un usuario sobre los servicios prestados, ayudando a identificar áreas de mejora para las metas de la organización. En esta línea, Castro (2016) muestran que el desempeño laboral está determinado por: la motivación, la vinculación de aspectos de las aspiraciones de carrera, los roles laborales, el manejo de la frustración y el acercamiento con las metas y expectativas profesionales y personales. El entorno tiene en cuenta los aspectos físicos de su lugar de trabajo, las condiciones sociales y económicas, las relaciones interpersonales, las normas institucionales y políticas y la organización dentro de las instalaciones. Realizar trabajos que requieren el dominio de habilidades técnicas, habilidades para resolver problemas y habilidades de comunicación.

Encontramos la dimensión de Planificación y resolución de proceso: Según Chiavenato (2000) afirma que, en este sentido, se definen la visión y la misión de una organización, de la misma forma que se consideran metas corporativas para el cumplimiento de una misión. Implementar la política corporativa, implementar proyectos o programas, establecer estándares e implementar metodologías y estrategias para mejorar el trabajo dentro de la organización.

Además, en relación al desempeño en el trabajo: Chiavenato (2000) sostiene que el rendimiento en el trabajo se evalúa en relación con el nivel de productividad y eficacia en el trabajo, que en mucho de los casos son influenciados por las actitudes y la relación que existe entre los empleados en la organización. Esta dimensión admite que el colaborador instaure comportamientos acordes con la visión de la organización, para demostrar su compromiso con el logro de metas y objetivos. Los intermediarios realizan sus funciones a través de la coordinación periódica con los gerentes de las

instalaciones, cumpliendo sus funciones. Por otro lado, dimensiones relacionadas con el rendimiento, tenemos: Conocimiento del puesto: Chiavenato (2000) indicó que conocer el cargo en una organización significa conocer las responsabilidades y deberes de acuerdo la posición que ocupa, dentro de las municipalidades ya se establece un manual de organización funciones, especificando los procedimientos y tareas que se deben realizar en cada lugar para alcanzar los objetivos de la institución. El conocimiento temático tiene en cuenta los factores internos y externos que retroalimentan: ¿qué hace el colaborador durante tiempos de pandemia?, ¿cuándo y cómo? ¿Y por qué hizo eso? En esta dimensión, los empleados se comprometen a trabajar de forma proactiva, con visión de futuro. Sus acciones le permiten tomar alguna acción en el pasado en busca de mejores oportunidades en el futuro.

Dentro de los enfoques que explican el desempeño laboral, encontramos al centrado en la persona (Rogers,1990), el cual busca como objetivo principal el bienestar del individuo, haciendo referencia que cuando un individuo expresa sus sentimientos sin necesidad de ocultarlos y sentir miedo, es capaz de funcionar correctamente, y que a través del conocimiento de si mismos puede desenvolverse con naturalidad. Todo esto ligado al desempeño y comportamiento laboral, influenciando directamente en sus relaciones laborales, interpersonales, crecimiento personal y profesional. De igual forma encontramos el enfoque de las competencias genérico (Norris,1991), que nos habla acerca de las diferentes habilidades que poseen los individuos y que todos tenemos un común denominador de las mismas, que explicarían los cambios en el desempeño de los colaboradores, además que cada persona es distinta y que la hace única dentro de la organización. Además, se pueden distinguir dos rasgos de las competencias genéricas, la primera se refiere a centra la atención a enfoques más bastos sobre las competencias y el segundo, muestra la sensibilidad a cambios dentro del contexto laboral por diversas situaciones

III. METODOLOGÍA

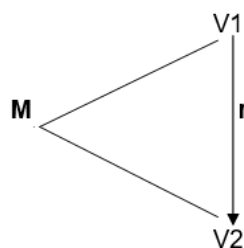
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación es de tipo básica, debido a que tiene como fin incrementar el conocimiento en referencia al impacto del COVID 19 en el desempeño laboral. Según Tam (2018), estas investigaciones tienen como finalidad acrecentar la epistemología por sí mismas y aportar algún beneficio social y económico, así mismo, es de tipo transeccional, ya que el recojo de información se dará en un solo momento.

3.1.2. Diseño de Investigación

La investigación es de tipo No experimental (Hernandez, 2014), ya que no se manipulará las variables de estudio, descriptivo-correlacional, según Hernandez (2014), se define como el estudio que busca entablar una correlación entre las variables en un tiempo y momento dado. Por lo cual el presente trabajo, busca determinar el impacto entre COVID-19 y desempeño laboral. Utilizaremos el siguiente esquema.



Descripción:

M : Muestra de estudio

Va1: COVID 19

Va2: Desempeño Laboral

Re : Correlación entre COVID 19 y desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización

- **COVID – 19**

Definición Conceptual

Según Amador (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus, afectando al individuo en su aspecto físico como psicológico.

Definición Operacional

Es importante señalar que Covid-19 o SARS-COV-2 se encuentra entre las grandes epidemiologías que ha existido a lo largo de los años, a nivel mundial esta pandemia ha causado grandes secuelas físicas y psicológicas a la población que lo ha padecido, a pesar de que enviaron grandes alertas dicha epidemia tuvo gran arraigo, especialmente en el ámbito del desempeño laboral.

Indicadores

Según Matar (2021), entre los indicadores de COVID-19 podemos encontrar a: Riesgo de contagio Probabilidad de Reinfeción, Riesgo de perder el empleo (Vulnerabilidad Cognitiva); Miedo, Estrés, Incertidumbre, Desesperanza, Pérdida afectiva, tristeza (vulnerabilidad emocional); Uso de tapabocas, Desinfección de manos, Distancia social, Protocolos de seguridad, Desinfección de superficies y objetos, Desinfección de vestimenta (Conductas de riesgo-protección); Muerte, Complicaciones, Pérdida económica, Enfermedad física, Enfermedad mental (gravedad /Enfermedad y desastres).

Escala de Medición

Se utilizó una escala tipo ordinal (Dagnino, 2014), con valores de Muy Bajo (0), Bajo (1), Medio (2), Alto (3), Muy Alto (4).

- **Desempeño Laboral**

Definición Conceptual

Es la forma de comportarse del trabajador en la indagación de los objetivos planteados por la entidad, vinculando la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Considerando que el desempeño laboral es un rasgo importante de la organización y requiere ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación, compromiso y adecuado desempeño (Chiavenato 2000).

Definición Operacional

Son las conductas que poseen todos los trabajadores en relación con sus habilidades y destrezas de tipo cognitivas, sociales y afectivas durante su ejercicio laboral, teniendo en cuenta aspectos como el: conocimiento del trabajo, rendimiento laboral, planificación y procesos de solución.

Indicadores

Según Chiavenato (2000), dentro de los indicadores de desempeño laboral encontramos: Planificación de Actividades laborales, Actitud antes sus compañeros, Capacidad para la toma de decisiones (Planificación y resolución de Procesos), Actitud al realizar el trabajo, Rendimiento laboral, Motivación Laboral (Rendimiento Laboral), Límite de Funciones, Cumplimiento de sus funciones (Conocimiento del Puesto).

Escala de Medición

Se utilizó una escala tipo ordinal (Dagnino, 2014), con valores de Nunca (0), Casi Nunca (1), A veces (2), Casi Siempre (3), Siempre (4).

3.3. Población (Criterios de selección), muestra, muestreo

3.3.1. Población

Según Arias (2016) se denomina población o universo de estudio al conjunto de casos, que son limitados y accesible, pero que sin embargo reúnen

ciertas características que son relevantes para el investigador, es por ello que hacemos referencia al elegir a nuestra población de estudio.

Para Ramirez (2016) cuando el investigador posee una población de cantidad limitada, es recomendable trabajar con la población total y no con una muestra, con la finalidad de no alterar la validez de resultados, por esta razón, la población contará con 60 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana, a la cual denominaremos censo o población tipo censal (Tamayo, 2003) citado por Robles (2019).

Tabla 1.

Distribución de Población

Institución	H	M	Total
Municipalidad Distrital de Sullana	30	30	60

Criterios de exclusión y exclusión:

Inclusión:

Se trabajó con todos los colaboradores administrativos de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Exclusión:

Personal de Limpieza pública y serenazgo de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

3.3.2. Muestra

Según Mata (1997) se denomina a la muestra como el sub grupo o parte de una población donde se abordará el trabajo de investigación, para el presente trabajo, se trabajará con toda la población, a la cual se le denominará población de tipo censal (Tamayo, 2003), con un total de 60 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital de Sullana.

3.3.3. Muestreo

Se denomina muestreo al mecanismo utilizado para escoger a los individuos de una muestra del global de la población (Mata,1997) para el presente trabajo de investigación, no se utilizará ninguna técnica de muestreo, al trabajar con toda la población le denominaremos muestreo de tipo censal (Tamayo, 2003).

3.3.4. Unidad de Análisis

Trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Sullana 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Rojas (2011), las técnicas de investigación son mecanismos comúnmente dirigidos al levantamiento de información relevante para los trabajos de investigación. De igual forma las técnicas otorgan los instrumentos necesarios para el recojo de dicha información proporcionada por la población de estudio.

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta como técnica para el recojo de información relacionada a nuestras variables de estudio, como es el caso del COVID-19 y desempeño laboral, recogiendo información relevante para el trabajo de estudio.

Podemos definir a la técnica de la encuesta como la herramienta utilizable para el recojo de aspectos relevantes de una investigación, como son, la percepción, ideas, sucesos, otros (Katz, 2019), para el presente caso se indagará sobre las variables de COVID 19 y desempeño laboral.

Instrumentos

En el siguiente estudio, se utilizó el cuestionario para el levantamiento de información vinculada a nuestras variables de estudios, Según Meneses

(2016), el cuestionario es considerado como un instrumento que se aplica para obtener información relevante para el investigador, el cual está conformado por un número determinado de ítems organizados.

El COVID 19, se midió a través del Instrumento de Percepción de COVID 19, el cual será aplicado a los colaboradores que forman parte de nuestra población de estudio. El cuestionario está constituido por 16 ítems, que corresponden a la dimensión: Vulnerabilidad Cognitiva, Vulnerabilidad Emocional, Conductas de riesgo-protección, Gravedad /Enfermedad y desastres.

En referencia al desempeño laboral, se aplicó un cuestionario de desempeño laboral el cual será aplicado a los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. El cuestionario está formado por 20 ítems, que corresponden a la dimensión: planificación y resolución de procesos, rendimiento laboral, conocimiento del puesto.

Validez

Validez de Contenido:

Se describe como una estrategia que, a través de juicio de expertos, se obtiene instrumentos válidos, teniendo en consideración cuatro aspectos fundamentales como son la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia, de las dimensiones, indicadores e ítems correspondientes al test, además que hoy en día es una herramienta de uso virtual (Galicia, 2017).

Validez de criterio:

Busca establecer una medición entre una variable externa, o un indicador que se quiere medir con el instrumento que se utilizará, usando un patrón establecido.

Guirao (2016). Es esta oportunidad utilizaremos el alfa de Cronbach, lo que permitirá medir la consistencia interna del instrumento, es decir, su correlación entre ítems e instrumento (Tuapanda, 2017).

Validez de Constructo:

Hernandez (2014) citado por (Martinez, 2020), señala que la validez de constructo es la representación y medición de forma exitosa a través de un instrumento de un concepto teórico, y que al final nos permitirá comprobar nuestras hipótesis, utilizaremos el Rho de Spearman para trabajar con las correlaciones de nuestras variables de estudio.

Confiabilidad

Podemos definirla como la característica o destreza que tiene un instrumento para volver a obtener los mismos resultados de medición de la variable, claro está, que las mediciones deben darse bajo las mismas condiciones, pero en diferentes tiempos (Villasis, 2018). Para el presente trabajo utilizaremos el alfa de Cronbach y nos guiaremos de la siguiente escala de valoración.

Tabla 2.

Niveles de Confiabilidad

Valores	Confiabilidad
> 0.9 a 0.95	Excelente
> 0.8	Buena
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Referenciado de frías (2021)

3.5. Procedimientos

Se contactó con la autoridad edil de una Municipalidad Distrital de Lancones, para poder explicar el objetivo del presente trabajo de investigación, y la participación de los colaboradores municipales, posteriormente se envió un documento solicitando los permisos necesarios para dicha investigación, seguido, se coordinó la fecha de toma de cuestionarios, a través del aplicativo Google Form, explicando de forma detallada, y con la autorización correspondiente para dicha aplicación, finalmente se agradeció a la institución,

jefe inmediato y colaboradores por la participación en el presente trabajo de investigación.

Para el tratamiento de la información, se utilizó una base de datos en el programa Excel, para recabar de forma detallada toda respuesta de los colaboradores acerca de los cuestionarios de COVID 19 y desempeño laboral.

Finalmente, para el tema de tabulación, se utilizó las tablas de frecuencia, representando los niveles encontrados de nuestras variables COVID 19 y desempeño laboral, así mismo, se trabajará con las tablas de contingencia para la relación entre las variables antes mencionadas y sus dimensiones. De igual forma, con respecto a la representación, se elaboró gráficos de columnas de nuestras variables, y se detalló de forma precisa y de acuerdo a la relevancia los valores estadísticos encontrados de nuestras variables de estudio y sus dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al tratamiento de la información de los cuestionarios, los datos se procesaron a través del programa SPSS V.26, y por medio del cálculo de estadísticos descriptivos y correlaciones según nuestros objetivos, para así, establecer las relaciones más significativas entre nuestras variables de estudio y darle una interpretación consistente. En referencia a las figuras estadísticas, se acomodaron por medio de gráficos de pastel y barras, permitiendo organizar los resultados más resaltantes.

Para el tema de la correlación, se utilizó a Rho de Spearman, el cual nos ayudó a establecer y medir la correlación entre las variables y determinar su significancia (Gamarra, 2008).

Figura 1.

Correlación de Spearman

CORRELACIÓN	RANGO
Negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Negativa considerable	-0.51 a -0.75
Negativa media	-0.11 a -0.50
Negativa débil	-0.01 a -0.10
No hay correlación	0.00
Positiva débil	+0.01 a +0.10
Positiva media	+0.11 a +0.50
Positiva considerable	+0.51 a +0.75
Positiva muy fuerte	+0.76 a +0.90
Positiva perfecta	+0.91 a +1.00

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se sujetó a los fundamentos éticos, morales y jurídicos que garanticen el acatamiento de derechos fundamentales de toda persona según el Código de ética RCUN° 3040-2021-UCV (Cap. I, Art. 2), su creación intelectual y el respeto de valores éticos y morales (UNESCO, 2020). Estando sujetos a los principios básicos en investigación como son: la autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, integridad humana, justicia, otros (Código de ética UCV, Cap. II, Art. 3). En todo momento se respetará el derecho a la propiedad intelectual partiendo de la consideración y autoría de las respectivas citas y referencias de los autores y fuentes consultadas. Así mismo, se tratará los datos de manera confidencial (Asociación Medico Mundial, 1964), y reservada, considerándolos solo para fines de investigación. Por lo descrito, la Universidad de Celaya (2011), señala que el investigador debe hacer cumplir con los principios éticos y morales durante todo el proceso que se realice la investigación; respetando el derecho a la privacidad y el respeto a la dignidad de las personas.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados generales relacionados a la variable desempeño laboral e impacto del COVID 19.

Tabla 3.
Covid 19

Nivel	fi	%
Bajo	1	1,7
Medio	56	93,3
Alto	3	5,0
Total	60	100,0

Nota: Los datos fueron adquiridos de la aplicación del cuestionario

La tabla N° 3 muestra que del 100 % de encuestados, el 5 % sufrió un impacto del Covid alto, mientras que un 93,3 % sufrió un impacto medio, y solo el 1,7% sufrió un impacto bajo. Lo que indica que más del 94 % sufrió un impacto medio alto del Covid 19, y solo un 1,7 % sufrió un impacto bajo, lo que refleja el impacto de esta variable en los individuos.

Figura 2.
Covid 19

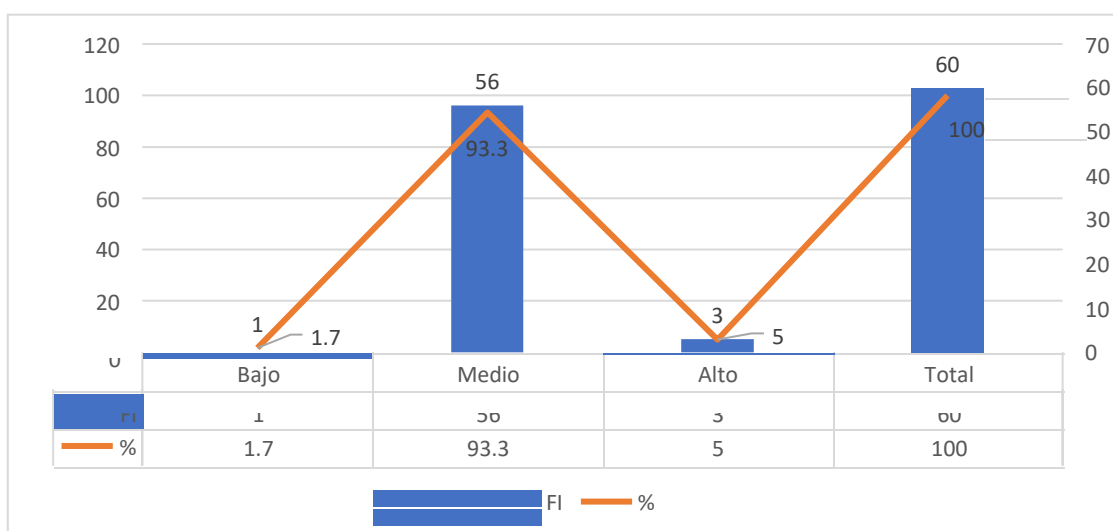


Gráfico 1. Covid 19

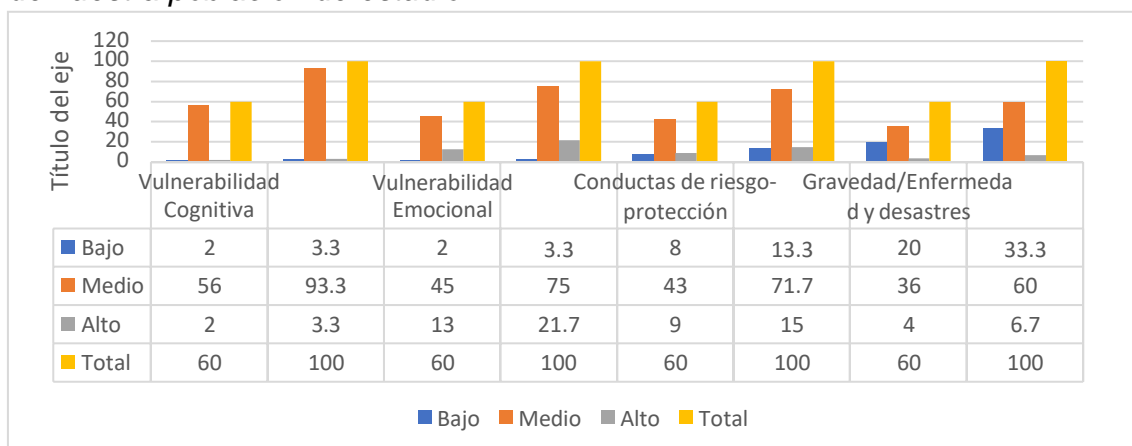
Nota: Grafico elaborado de la aplicación del instrumento

Tabla 4.*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Covid 19*

Nivel	Vulnerabilidad Cognitiva		Vulnerabilidad Emocional		Conductas de riesgo-protección		Gravedad/Enfermedad y Desastres	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	3,3	2	3,3	8	13,3	20	33,3
Medio	56	93,3	45	75,0	43	71,7	36	60,0
Alto	2	3,3	13	21,7	9	15,0	4	6,7
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla N° 4 muestra que, del total de encuestados, en la dimensión de Vulnerabilidad Cognitiva, el 3,3 % presentó un nivel alto, un 93,3 % obtiene un nivel medio y solo un 3,3% presentó un nivel bajo, mientras que, en la dimensión de vulnerabilidad emocional el 21,7% presentó un nivel alto, un 75% obtiene un nivel medio y un 3,3 % presentó un nivel bajo, además en la dimensión de conductas de riesgo-prevención, solo un 15% presentó un nivel alto, un 71,7% un nivel medio y un 13,3% obtuvo un nivel bajo, por último, en la dimensión de gravedad/enfermedad y desastres, el 6,7% presentó un nivel alto, un 66,0 % obtuvo un nivel medio, y finalmente un 33,3% obtuvo un nivel bajo. Lo que indica que ha existido un impacto medio del Covid 19, así como en todas sus dimensiones, especialmente en la dimensión de vulnerabilidad cognitiva, y emocional, lo que reflejaría que existió afección en la emociones y pensamientos de las personas.

Figura 3.*Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Covid 19 obtenidos de nuestra población de estudio*

Nota: Los datos fueron adquiridos de la aplicación del cuestionario

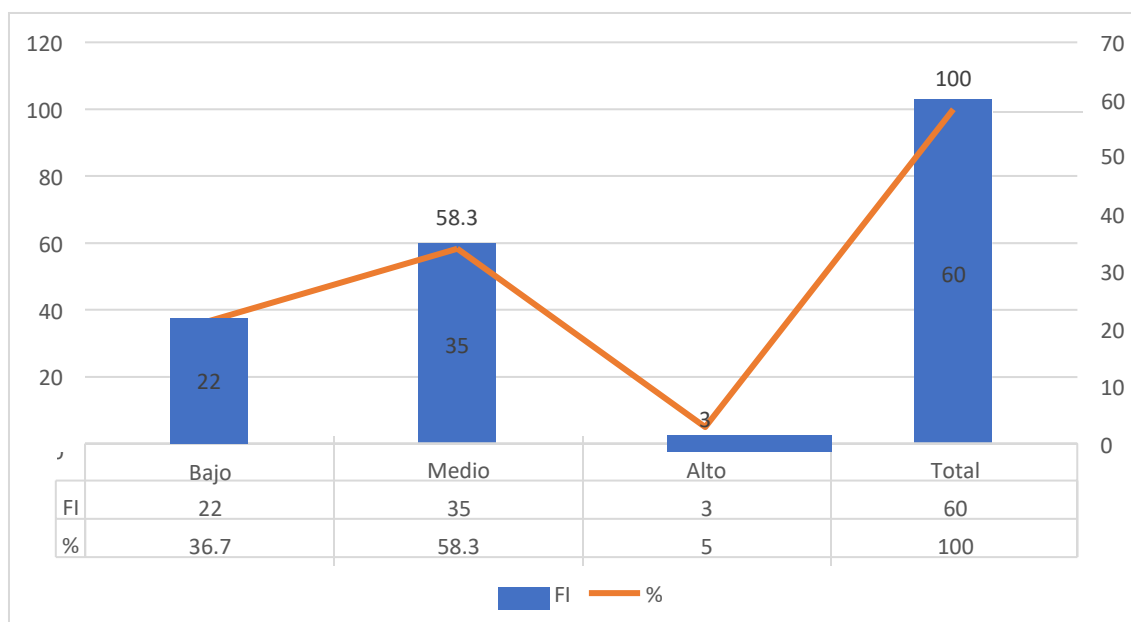
Tabla 5.
Desempeño Laboral

Nivel	fi	%
Bajo	22	36,7
Medio	35	58,3
Alto	3	5,0
Total	60	100,0

Nota: Los datos fueron adquiridos de la aplicación del cuestionario

La tabla N° 5 muestra que del 100 % de los encuestados, solo el 5 % presentó un desempeño laboral alto, mientras que un 58,3 % mostró un desempeño medio y por último un 36,7 % presentó un desempeño laboral bajo. Lo que muestra que más de la mitad de la población de estudio (50%) se ubica en un término medio de desempeño laboral y un considerable 36,7 % posee un bajo desempeño laboral, un indicador considerable a tomar en cuenta dentro de una organización.

Figura 4.
Desempeño Laboral



Nota: Grafico elaborado de la aplicación del instrumento

Tabla 6.

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral

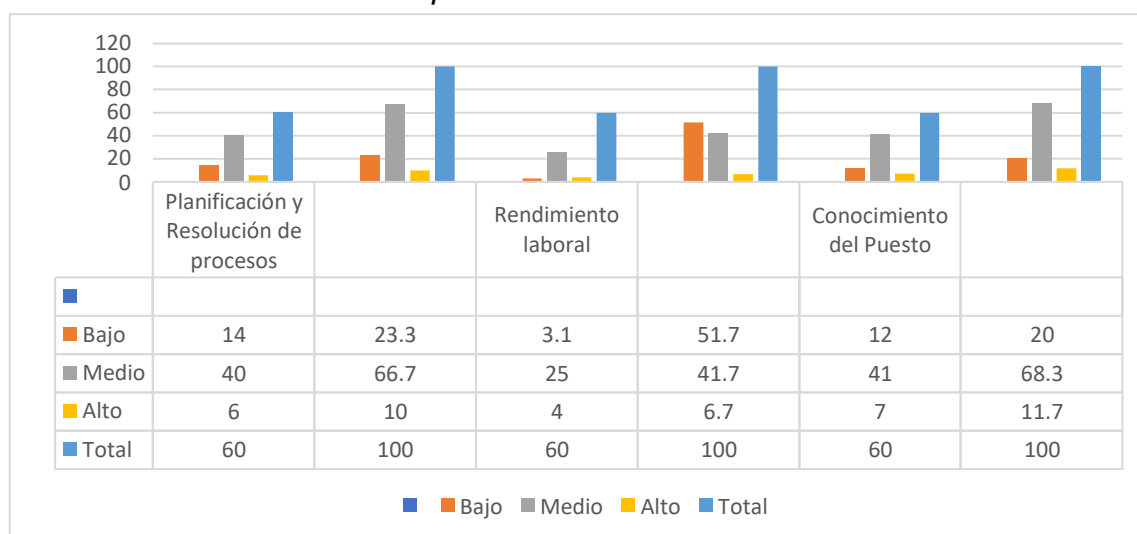
Nivel	Planificación y Resolución de procesos		Rendimiento laboral		Conocimiento del Puesto	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	14	23,3	31	51,7	12	20,0
Medio	40	66,7	25	41,7	41	68,3
Alto	6	10,0	4	6,7	7	11,7
Total	60	100	60	100	60	100,0

Nota: Los datos fueron adquiridos de la aplicación del cuestionario

La tabla N° 6 muestra que, del total de encuestados, en la dimensión de Planificación y resolución de procesos, el 10 % presentó un nivel alto, un 66.7 % un nivel medio y un 23,3 % nivel bajo, mientras que, en la dimensión de rendimiento laboral, solo el 6,7% presenta un nivel alto, un 41,7 % un nivel medio y un 51,7% un nivel bajo, además en la dimensión de conocimiento del puesto, solo un 11,7% presentó un nivel alto, un 68,3% un nivel medio y un 20,0% un nivel bajo. Lo que indica que más del 51 % posee un nivel bajo en la dimensión de rendimiento laboral, y que en las otras dos dimensiones como son Planificación y resolución de procesos y conocimiento del puesto los encuestados se ubican en mayor porcentaje en el término medio, por lo cual se determina que existe un nivel medio de desempeño laboral.

Figura 5.

Resultados por dimensiones correspondientes a la variable Desempeño Laboral obtenidos de nuestra población de estudio



Nota: Grafico elaborado de la aplicación del instrumento

Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable Covid-19 y desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Tabla 7.

Relación entre la variable Covid 19 y Planificación y Resolución de procesos

Correlaciones		V.1.Covid_19	D1V2.Planificaciony Reso_
Rho de Spearman	V.1. ICovid_19	Coeficiente de correlación	,756
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	D1V2.PlanificacionyRes	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60

Nota: Se muestra que la correlación es significativa en el nivel $>0,05$ (bilateral)

La tabla N° 7 refleja el cálculo realizado de la correlación Rho de Spearman (0,756) y el valor de significancia ($p=0,000$) entre la variable Covid-19 y la dimensión Planificación y resolución de procesos, lo que indica que existe una relación significativa aceptable entre Covid-19 y planificación y resolución de procesos de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, el impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Objetivo específico 2: Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Tabla 8.

Relación entre la variable Covid 19 y Rendimiento Laboral

Correlaciones		V.1.Covid_19	D2V2.Rendimiento Laboral_
Rho de Spearman	V.1.Covid_19	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,726
		N	,000
	D2V2.RendimientoLaboral_	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		N	-,726
			1,000
			,000
			60

Nota: Se muestra que la correlación es significativa en el nivel >0,05 (bilateral)

La tabla N° 8 refleja el cálculo realizado de la correlación Rho de Spearman (-0,726) y el valor de significancia (p=0,000) entre la variable Covid-19 y la dimensión rendimiento laboral, lo que indica que existe una relación significativa aceptable inversa entre Covid-19 y rendimiento laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, el impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión de rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Objetivo específico 3: Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Tabla 9.

Relación entre la variable Covid 19 y conocimiento del puesto

		Correlaciones		V.1.Covid_19 D3V2.ConocimientoPuesto	
Rho de Spearman	V.1.Covid_19	Coeficiente de correlación	1,000		,724
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	60		60
	D3V2.ConocimientoPuesto_	Coeficiente de correlación	,724		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	60		60

Nota: Se muestra que la correlación es significativa en el nivel $>0,05$ (bilateral)

La tabla N° 9 refleja el cálculo realizado de la correlación Rho de Spearman (0,724) y el valor de significancia ($p=0,000$) entre la variable Covid-19 y la dimensión conocimiento del puesto, lo que indica que existe una relación significativa aceptable entre Covid-19 y rendimiento laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, el impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Objetivo general: Determinar el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

Tabla 10.

Relación entre la variable Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

		Correlaciones	
		V.1.Covid_19	V.2.Desempeño_
Rho de Spearman	V.1.Covid_19	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,739
		N	,000
	V.2.Desempeño_	Coeficiente de correlación	,739
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Nota: Se muestra que la correlación es significativa en el nivel >0,05 (bilateral)

La tabla N° 10 refleja el cálculo realizado de la correlación Rho de Spearman (0,739) y el valor de significancia ($p=0,000$) entre la variable Covid-19 y desempeño laboral, lo que indica que existe una relación significativa aceptable entre Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, el impacto del Covid-19 es significativo en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

V. DISCUSIÓN

Como parte de este estudio, se trabajó bajo el objetivo de determinar el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral, por lo cual se trabajó con 60 colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, donde se aplicó dos cuestionarios adaptados por el tesista, uno referente al Covid 19 y otro al desempeño laboral, donde se utilizó la técnica de la encuesta, e instrumento el cuestionario.

Al hacer referencia a los instrumentos de este trabajo, cabe señalar que obtuvieron la validez de contenido y fiabilidad estadística correspondiente, con respecto al análisis de validez se determinó por medio de juicio de expertos, observaron la relación entre los instrumentos, dimensiones e ítems según el caso respectivo, encontrando de parte de los tres jueces que ambos instrumentos eran suficientes y aplicables, por otro lado, con respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto de 30 individuos la cual sirvió para calcular el Alfa de Cronbach, adquiriendo un puntaje en el instrumento de Covid 19 (Adaptación del instrumento de Matar-Kalil) de 0.968 lo que significa una confiabilidad muy alta, así mismo, el instrumento de desempeño laboral (Adecuación de instrumento de acuerdo a las dimensiones propuestas por Chiavenato en el año 2000) obtuvo un puntaje de 0,956, lo que significa que posee una confiabilidad muy alta.

Como limitaciones tenemos que los cuestionarios son de percepción propia, el tema es relativamente nuevo y la bibliografía todavía no muy extensa. Al pasar los procedimientos mencionados líneas arriba se procedió a tomar los instrumentos de forma presencial, en un solo día y en un tiempo determinado, donde existieron colaboradores que respondieron y otros que no por diversos motivos (permisos, forma voluntaria). Bajo este contexto, y dada nuestras variables de estudio, unidad de análisis y al haber evaluado solo a colaboradores de una institución Municipal, los resultados obtenidos son válidos para este sector en específico.

Los resultados obtenidos por el cuestionario de Covid 19, evidenciaron que del 100 % de encuestados, el 5 % sufrió un impacto del Covid alto,

mientras que un 93,3 % sufrió un impacto medio, y solo el 1,7% sufrió un impacto bajo y con respecto a la dimensión de Vulnerabilidad Cognitiva solo un 3,3% presentó un nivel bajo, mientras que, en la dimensión de vulnerabilidad emocional solo un 3,3 % presentó un nivel bajo, en la dimensión de conductas de riesgo-prevención, el 3,3% obtuvo un nivel bajo, por último, en la dimensión de gravedad/enfermedad y desastres, solo el 33,3% mostró un nivel bajo, tal como lo mencionaba la OIT(2020), el cual hablaba acerca de las repercusiones que ocasionaba el Covi 19 en el área de la salud y sus comorbilidades. Así mismo Arandia (2020), hacía referencia de las afecciones respiratorias cardiovasculares, que ocasionaba el Covid y que muchas veces podía ser asintomática. Por otro lado, estos resultados coinciden con los de Yiwen (2021), quien menciona que la inseguridad laboral en la pandemia por Covid 19 afecta directamente al aspecto emocional de forma negativa.

Además que estos resultados coinciden con el trabajo realizado por Suka (2021), quien nos habla que la pandemia Covid 19, afectó al estado de salud, carga de trabajo y estilo de vida, incluso afectaría directamente al aspecto de salud de las personas, y su estilo de vida causando sobrepeso, ya que como sabemos normalmente las horas laborales en una institución pública son de 8 horas, mientras que la pandemia provocó que las horas de trabajo se vean incrementadas, no haya control sobre una hora de salida, entre otros, tal como mencionaba en su investigación sobre nuevas formas de trabajo Bellido et al. (2020). En tal medida, la investigación de Bolivia-Rebolledo (2021) coincide con nuestros resultados, al mencionar que la crisis sanitaria trajo consecuencias en el comportamiento laboral, como la presencia de estrés, inadecuada posición ergonómica, ansiedad, dificultad en las relaciones maritales, a causa del factor de adecuarse a la nueva forma de trabajo remoto y la atención de su familia.

En tal sentido, es necesario mantener una constante vigilancia ante la crisis sanitaria, tal como lo menciona Navarro (2020), quien en su estudio sobre la crisis sanitaria por Covid 19 y los cambios culturales, encontró que es necesario implementar medidas que disminuyen los cambios ocasionados por la crisis sanitaria.

Acerca de la variable de desempeño laboral, solo el 5 % presenta un desempeño laboral alto, mientras que un 58,3 % muestra un desempeño medio y por último un 36,7 % presenta un desempeño laboral bajo, y con respecto a la dimensión de Planificación y resolución de procesos, solo el 10 % presentó un nivel alto, mientras que, en la dimensión de rendimiento laboral, solo el 6,7% presentó un nivel alto, además en la dimensión de conocimiento del puesto, solo un 11,7% presentó un nivel alto, lo que indica que más de en gran medida el desempeño y sus dimensiones se encuentra en un término medio – bajo, coincidiendo con la investigación de Canales et al. (2021), quien indica que existe relación entre un clima organizacional y desempeño laboral, en tiempos de pandemia, sumado a los trabajos remotos y altas jornadas laborales.

Por esta razón, Chiavenato (2000), menciona que el desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos de los colaboradores de que contribuyen al logro de las metas organizacionales. Además, que debe ser considerado como un aspecto importante de la organización y debe adecuar para crear una mayor motivación y compromiso en los empleados, tal como lo menciona García & Sánchez (2021), quien encontró que los niveles de motivación y desempeño durante la pandemia son bajos. Sin olvidar lo importante y relevante que es el desempeño tal como lo mencionaba Bautista (2020), el cual indica que es lo que vincula los resultados de desempeño del trabajador(es) con la cantidad y calidad de las actividades realizadas en el lugar de trabajo u organización.

En los hallazgos, encontramos que existe una correlación Rho de Spearman (0,714) y un valor de significancia ($p=0,000$) entre Covid 19 y desempeño laboral, lo que indicaría que existe una relación significativa aceptable entre las dos variables de estudio, estos hallazgos coinciden con los estudios realizados por Yiwen (2021), donde se encontró que la pandemia por COVID 19 trajo consigo afecciones a nivel laboral como el miedo e inseguridad laboral. Además de que el nivel de actitud al realizar el trabajo o compromiso laboral ha sido mermado considerablemente por influencia de la pandemia, tal cual lo menciona Reinwald (2021). Por otro lado, los estudios realizados por Ramos (2021), coinciden con los resultados obtenidos por la investigación

donde el Covid 19 ejerce un impacto positivo medio sobre el desempeño laboral, ya que la presente investigación muestra una significancia encima del valor $p= 0,05$ lo que indicaría que se aprueba la hipótesis alternativa (Existe relación aceptable inversa entre las variables de estudio).

Así mismo, estos resultados coinciden con el trabajo de Ramos (2021), quien menciona que los factores determinantes del desempeño empresarial durante la pandemia, estaban vinculados principalmente por otros aspectos como la liquidez de la empresa y operatividad, a consecuencia muchas veces de las medidas impuestas con anterioridad como el caso del cierre temporal de empresas, aislamiento, otros.

Otros resultados muestran que, existe una correlación Rho de Spearman (0,756) y un valor de significancia ($p=0,000$) entre el impacto del Covid-19 y planificación y resolución de procesos, los cuales coinciden al trabajo de Santiago (2021), Sin embargo, se encuentra que solo un 10 % presenta un nivel alto, mientras que un 66.7 % presenta un nivel medio y un 23,3 % un nivel bajo, lo que indicaría que existiría un déficit en las estrategias y metodologías para mejorar el trabajo de los empleados dentro de la organización.

Ahora bien, observamos que la crisis sanitaria impactó en todos los niveles a las personas (social, económico, laboral), y que, si las empresas o entidades públicas o privadas se preocuparan por el bienestar de los empleados, sus condiciones laborales, así como una adecuada planificación de actividades laborales, se vería considerablemente favorecido el desempeño laboral y la productividad, tal como lo indica Santiago-Torner (2021), además que la preocupación y desosiego en los trabajadores, aunado al nuevo cambio de modalidad de trabajo afecta directamente al desempeño laboral Sotomayor (2021).

Recordemos que Sánchez (et al., 2020), investigó sobre las repercusiones de la enfermedad dentro de la sociedad en su conjunto, en los diversos ámbitos, y que generaría diferentes afecciones en el comportamiento humano, a causa de las enfermedades y muertes, por otro lado, Castro (et al 2016) hacía mención de que el desempeño laboral está vinculado directamente

por: la motivación, los roles laborales, expectativas profesionales y personales, tal como lo menciona la investigación de Cruz (2020). En tal medida, la investigación de Bolivia-Rebolledo (2021) no coincide con nuestros resultados, al mencionar que la crisis sanitaria trajo consecuencias en el comportamiento laboral.

Por otro lado, debemos tener en cuenta lo que menciona Chiavenato (2000) quien hace mención que con respecto a la dimensión de planificación y resolución de procesos se debe tener en consideración, ciertos estándares y metodologías para mejorar el trabajo dentro de la organización. Además, según la teoría de McClelland: citado por Lozano y Barragán (2015), se considera que la motivación y el desempeño en el trabajo están relacionados con la necesidad de éxito, poder y pertenencia, factores vinculados a temas de consideración y reconocimiento encontrados en la investigación de Reinwald (2021).

En otros resultados encontramos que existe una correlación Rho de Spearman (-0,726) y un valor de significancia ($p=0,000$), entre el impacto del Covid-19 y el rendimiento laboral, donde se encontró que solo el 6,7% presenta un nivel alto, mientras que un 41,7 % presentó un nivel medio y un 51,7% un nivel bajo, lo que indicaría que la el Covid 19 afectó al rendimiento de los colaboradores municipales, estos concuerdan a los obtenidos en la investigación de Martínez (2021), quien hace referencia que la pandemia trajo problemas en la productividad, basándonos en lo que menciona Chiavenato (2000) quien indica que el rendimiento estaba ligado a aspectos como la productividad, compromiso, y eficacia en el trabajo, y que muchas veces son influenciados por las actitudes y la relación que existe entre los empleados en la organización.

Otros hallazgos, muestran que existe una correlación Rho de Spearman (0,724) y un valor de significancia ($p=0,000$) entre el impacto del Covid-19 y conocimiento del puesto, resultados semejantes a los de Martínez (2021), quien mencionaba que la virtualidad fue una nueva fuente de trabajo, sin embargo, la pandemia no fue el factor desencadenante para ello.

Por otro lado, debemos tener presente lo que mencionaba Chiavenato (2000) quien explicaba que el conocer el cargo significa saber qué y cuáles son las responsabilidades y deberes de acuerdo la posición que ocupa de cada colaborador, y que como bien sabemos dentro de una institución pública se conoce como el MOF (Manual de organización y funciones) donde se especifica todas las funciones y tareas que debe realizar cada empleado para el logro de los objetivos institucionales.

Considerando el análisis de resultados y el marco teórico, encontramos que existen coincidencias en ciertos aspectos de nuestras variables de estudio, esto debido a que ciertamente los estudios sobre la variable Covid 19 son relativamente nuevos y recientes, cabe señalar, que, si bien existe una correlación significativa aceptable entre nuestras variables, es preciso indicar que los cuestionarios son de autopercepción, los cuales podrían limitar en cierta forma los resultados pasados en el siguiente estudio.

Para concluir, el estudio nos abre a ciertas preguntas relacionadas a nuestro trabajo de investigación, como por ejemplo, porque no se halló una relación significativa fuerte entre nuestras variables, y porque en las dimensiones de planificación y resolución de procesos y conocimiento del puesto se estableció una correlación positiva con la variable Covid 19 y en la dimensión de rendimiento y Covid 19 se estableció una correlación aceptable inversa, así mismo ambas variables se encuentran en su mayoría predominancia en término medio, lo que indicaría que si existe afectación por parte de la variable Covid 19, y con respecto al rendimiento laboral, de la misma manera, se encuentra en un nivel medio y bajo, lo que significa que no existe un adecuado rendimiento en los colaboradores de la entidad estatal, por lo que es preciso señalar que los próximos estudios deberían centrarse en las dimensiones de Covid 19 y su relación con el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. En respuesta al Primer objetivo específico, se descubrió que existe una relación significativa aceptable ($R_h \text{ Spearman}=0.756$) entre Covid-19 y la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022 según sig. ($p=0,000.$), además, solo el 10 % posee un nivel alto de Planificación y resolución de procesos, mientras que un 60 % aprox. se ubica en el término medio, lo que indicaría que todavía los colaboradores no están inmersos en la visión y misión de la institución.

2. En respuesta al segundo objetivo específico, se descubrió que existe una relación significativa aceptable inversa ($R_h \text{ Spearman}= -0.726$) entre Covid-19 y la dimensión rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, según sig. ($p=0.000$), además, se encontró que más del 50 % de colaboradores posee bajo rendimiento laboral, lo que se vería reflejado en la productividad de cada empleado.

3. En respuesta al Tercer objetivo específico, se descubrió que existe relación significativa aceptable entre ($R_h \text{ Spearman}=0.724$) Covid-19 y la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022, según sig. ($p=0,000$), además, el 68 % aproximadamente posee un nivel medio y un 20 % un nivel bajo, lo que indicaría que los colaboradores todavía carecen de conocimiento de sus funciones en relación a los objetivos institucionales.

4. En respuesta al objetivo general, se descubrió que existe relación significativa aceptable ($R_h \text{ Spearman}=0.739$) entre Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022 según sig. ($p=0,000$), sin embargo, se obtuvo que el 93,3 % sufrió un impacto medio del Covid 19 y un 36,7 % obtuvo un nivel bajo de desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Sugerir al titular de la entidad Municipalidad del distrito de Sullana, desarrollar mecanismos de prevención para facilitar la implementación de actividades que se vean reflejadas en promocionar las variables Covid-19 y desempeño laboral, de tal forma se que conviertan en acciones trascendentales al momento de aplicarlas para así poder incrementar aspectos vinculados al rendimiento laboral, y autocuidado personal, y así prepararlos para una posible epidemia que se pueda dar en un futuro.

2. Se sugiere a la entidad la implementación modelos de autoayuda denominadas escucha al colaborador en el centro de trabajo, para así estudiar y poder determinar con exactitud las dimensiones de planificación y resolución de procesos, rendimiento laboral y conocimiento del puesto, puesto que permitirá mejorar su nivel de desempeño en las diferentes áreas de trabajo.

3. Se recomienda a las jefaturas de la municipalidad distrital de Sullana, poner en práctica en las diferentes áreas de atención las recomendaciones brindadas por la Organización mundial de la salud para así seguir manteniendo una mayor prevención en los colaboradores de la entidad del buen uso de la guía técnica del cuidado del personal en el contexto del Covid -19.

4. Se recomienda a los futuros investigadores realizar estudios dónde no solo determinen la relación entre el Covid-19 y desempeño laboral de los colaboradores durante esta pandemia, sino también desarrollarse estrategias para buscar las mejoras en el desempeño laboral, adecuando planes sostenibles que se preocupen en dar una buena calidad de servicio municipal.

REFERENCIAS

- Abril Lancheros, M. (2021). Proceso de aprendizaje e la pandemia. *Panorama*, 15(28), 1-17.
<https://www.redalyc.org/journal/3439/343965146010/343965146010.pdf>
- Acosta, M. (2018). Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter, Los Olivos, 2018. [Tesis de Licenciatura Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20500.12692/25414>
- Amador, I. et al. (2020). Etiología y fisiopatología del SARS-CoV-2. *Revista Latinoamericana de Infectología Pediátrica*, 33(1), 5-9.
doi:10.35366/96667
- Amador, I., et al. (2020). Etiología y fisiopatología del SARS-CoV-2. *Revista Latinoamericana de Infectología Pediátrica*, 33(1), 5-9.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/infectologia/lip-2020/lips201b.pdf>
- Arandia, J. & Antezana, G. (2020). SARS-CoV-2: estructura, replicación y mecanismos fisiopatológicos relacionados con COVID-19. *Gaceta Médica Boliviana*, 43(2), 170-178. <https://orcid.org/0000-0002-2485-3425>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, J., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista Fidélitas*, 5(1), 4-14.
<https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>
- Bandura, A. (1987). Pensamiento y acción. España: Martinez Roca.
<https://www.worldcat.org/title/pensamiento-y-accion-fundamentos-sociales/oclc/503227218>
- Bautista Cuello, R. et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bellido Medina, R. (2020). Satisfacción en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(108), 4-11.

file:///D:/Tesis%20Copia%20Dalia/Informacion%20Realidad%20problematica/10.47460/UCT.V25I108.425

- Bolivia-Rebolledo, N. et al. (2021). *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 1-18. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1343
- Brooks S., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to. *Rapid Review*, 395(1), 912-920. doi:[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Canales-Farah, A. & López-Gómez, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cascella M., et al.,. (2020). Features, Evaluation, and treatment of Coronavirus. En *Features, Evaluation, and treatment of Coronavirus*. Istituto Nazionale Tumori - IRCCS. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK554776/>
- Castro, L., et al. (2016). El desarrollo del personal y su nfluencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/>
- Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". Mexico: Editorial McGraw-Hill. <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracic3b3n-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>
- Chuco, A. et al. (2020). Telecommuting and labor performance on COVID-19 framework. *Review of global Management*, 60(1), 50-54. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489>
- Conexión ESAN. (24 de Abril de 2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. *Esan Graduate School Of Business*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru>
- Cruz Luque, C. (2016). Calidad de vida del personal de enfermería en tiempos e COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza et al. (2020). Psychological impact on Mexican university students due to confinement during the Covid-19 pandemic. *SciELO Preprints*, 1-18. doi: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.756>
- Fangyan et al. (2020). Psychological Symptoms of ordinary Chinese citizens based on SCL-90 during the level I emergency response to COVID-19. *Psychiatry Research*, 1-9.
- Fangyan, T., et al. (2020). Psychological Symptoms of ordinary Chinese citizens based on SCL-90 during the level I emergency response to *Psychiatry Research*, 288, 1-9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178120306879?via%3Dihub>
- Gabriela, A. L., & Jaime, A. G. (2020). SARS-CoV-2: estructura, replicación y mecanismos fisiopatológicos relacionados con COVID-19. *Gaceta Médica Boliviana*, 170-178.
- Galicia Alarcón, L. et al. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. doi:<http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- Gamarra, G., et al. (2008). Estadística e investigación. Lima: San Marcos. <https://isbn.cloud/9789972384790/estadistica-e-investigacion/>
- Guirao Goris, S. et al. (2016). Validez de criterio y de constructo del diagnóstico de enfermería “estilo de vida sedentario” en personas mayores de 50 años. *Revista española de Salud Pública*, 90, 1-9. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v90/1135-5727-resp-90-e40004.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- IPE. (2020). COVID-19: ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PERUANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA? Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Kanfer, R., Lyndgaard, SF y Tatel, CE (2020). Por quién toca el peaje de la pandemia: un análisis centrado en la persona de los trabajadores mayores. *Trabajo Envejecimiento Jubilarse*. 6, 238–241. doi: 10.1093/workar/waaa014

- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, L. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de cátedra N° 7. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp%20content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de%20encuesta.pdf>
- Lopez, A. et al. (2020). COVID-19: impactos en el medio ambiente y en el cumplimiento de los ODS en América Latina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 86(1), 104-131. doi:10.13043/DYS.86.4
- Lozano, D. & Barragan, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 12(24), 295-326. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/00273171.2015.1134306>
- Martinez, J. et al. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento”. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Martinez, P, Palacios, G., & Juarez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento”. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Mata, M. (1997). Como elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación No 5. Quito: ALER. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Matar-Khalil, S. (2021). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la percepción de riesgo de contagio de COVID-19 en población colombiana. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 38(4), 512-520. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.384.9298>
- Montemurro, N. (2020). The emotional impact of COVID-19: From medical staff to common people. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87(1), 23-24. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.bbi.2020.03.032>
- Morgenson, F., et al. (2015). *Academy of Management Review*, 40(4). doi:<https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Navarro Juarez, J. & Navarro Pacherez, C. (2020). Crisis sanitaria por COVID 19 y los cambios en la cultura organizacional. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20500.12676/2428>

- Norris, N. (1991). The trouble with competence. *Cambridge Journal of Education*, 21(3), 331-341. doi:<https://doi.org/10.1080/0305764910210307>
- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral. [Tesis de Licenciatura de la Universidad de Rafael Landívar]. Repositorio de la Universidad de Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- OIT. (2020). El COVID- 19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. . Primera Edición. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
- Palomo, T. (2017). Liderazgo y motivación en equipos de trabajo. Madrid: ESIC. <https://books.google.com.ec/books?id=bs6p4cKlCo0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Pernia K., & Cabrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. Mexico: EAE.
- Ramirez Hurtado, J., et al. (2016). Diseño y validación de instrumento para evaluar coordinación motriz en primaria. *Rev.int.med.cienc.act.fís.deporte*, 16(62), 203-219. <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista62/artdiseno698.htm>
- Ramirez Ortiz, D., et al. (2021). Consequences of the COVID-19 Pandemic in Mental Health Associated with social isolation. *Colomb J Anesthesiol*, 48(4), 1-22. doi:<https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Ramonet, R. (25 de Abril de 2020). La pandemia y el sistema mundo. *La jornada*, págs. 1-46. <https://www.casede.org/index.php/biblioteca-casede-2-0/salud-y-seguridad/539-la-pandemia-y-el-sistema-mundo/file>
- Ramos Reyes, J. (2021). Factores determinantes del desempeño empresarial en Lima metropolitana durante la pandemia del COVID-19. *Avipukamayoc*, 29(61), 95-104. doi:<https://doi.org/10.15381/quipu.v29i61.21731>
- Ramos, R. (2021). Factores determinantes del desempeño empresarial en Lima metropolitana durante la pandemia del COVID-19. *Avipukamayoc*, 29(61), 95-104. doi:<https://doi.org/10.15381/quipu.v29i61.21731>
- Reinwald, M. et al. (2021). Working in the Eye the Pandemic: Local COVID-19 Infections and Daily Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*,

- 12(654126), 1-10.
file:///D:/Tesis%20Copia%20Dalia/Informacion%20Realidad%20problematica/10.3389/fpsyg.2021.654126
- Rita, C., et al. (2018). Enhancing Sustainability: Psychological Capital, Perceived Employability, and Job Insecurity in Different Work Contract Conditions. *Psychology of Sustainability and Sustainable Development*, 10(7), 2-10. doi: <https://doi.org/10.3390/su10072475>
- Roales-Nieto, J., & Moreno, E. (2003). Modelo de Creencias de Salud: Revisión teórica, Consideración Crítica y propuesta alternativa I: Hacia un Análisis funcional de las creencias en salud. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56030105>
- Robles Pastor, B. (2019). Población y muestra. *PuebloCont*, 30(1). doi:<http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Robles Sanchez, J. (2020). La psicología de emergencia ante la COVID-19: enfoque desde la prevención, detección y gestión operativa del riesgo. *Clinica y Salud*, 31(2), 115-118. <https://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v31n2/1130-5274-clinsa-31-2-0115.pdf>
- Rogers, C. (1990). Psicoterapia Centrada en el Cliente. México: Paidós. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_2/W.Arias.pdf
- Rojas Crotte, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y Gestión de personas en las organizaciones. Barcelona: Octaedro. <https://books.google.com.pe/books?id=GgilDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sanchez Peña, S. & Herrera Aviles, F. (2016). Memoria del I encuentro Virtual Avances y propuestas de investigaciones en salud mental y propuestas de investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por covid-19. Editorial Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1195>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91(1), 2-11. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>

- Sanvodal, J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times. *A Latin América Situation. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7069), 1-12. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Sotomayor, R. (2021). Analisis del perfil del servidor publico y los factores que limitan su desempeño bajo condiciones de emergencia sanitaria covid-19: Estudio de caso gobierno local y regional-Chincha, Ica. [Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Universidad de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/902>
- Suka, K. et al. (2021). Changes in Health status, workload, and lifestyle after starting the COVID-19 pandemic: a web-based survey of Japanese men and women. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 26(37), 1-11. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>
- Sun Jun, H., et al. (2020). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *Int J Hosp Manag*, 92(102703), 1-10. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102703. Epub 2020 Oct 7.
- Tam, J. & Oliveras, R. (2018). 2018. Oliveros, R. (2018). *Tipos, métodos y estrategias de investigación. Pensamiento y acción*, 5, 145-154. http://imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_mo%20dela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Limusa S. A. de C.V. Grupo Noriega Editores, México. <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Tsurugano, S., et al. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on working students: Results from the Labour Force Survey and the student lifestyle survey. *J Occup Health*, 63(1). doi:10.1002/1348-9585.12209
- Tuapanda, J., Duque M., & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 10(37). <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UNESCO. (2020). Cátedra UNESCO de Bioética. *Universidad de Ain Shams*. El Cairo. http://www.bioeticayderecho.ub.edu/sites/default/files/obd-folletos_unesco_es.pdf
- UNESCO. (2022). *Resuming or reforming? Tracking the global impact of the COVID-19 pandemic on higher education after two years of disruption*.

- Velasco, M., et al. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: Revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 1-10. doi:10.17652/rpot/2017.1.12106
- Veliz, P. et al. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 1-17. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>
- Villasis-Keever, M., et al. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Rev Alerg Mex*, 65(4). <http://www.revistaalergia.mx/>
- Weiss, H. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings . *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, 1-74. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98665-001>
- Yiwen, F. & Hahn, J. (2021). Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millenianials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8354), 2-17. doi:<https://doi.org/10.3390/%20ijerph18168354>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de una variable

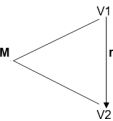
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Covid-19	Según Amador (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus	Es importante señalar que Covid-19 o SARS-COV-2 se encuentra entre las grandes epidemiologías que ha existido a lo largo de los años, a nivel mundial está pandemia ha causado grandes secuelas físicas y psicológicas a la población que lo ha padecido, a pesar de que enviaron grandes alertas dicha epidemia tuvo gran arraigo, especialmente en el ámbito del desempeño laboral.	Vulnerabilidad Cognitiva	Riesgo personal	1,2,3,7,8,9,10, 12,16,17,18	Ordinal
				Riesgo de contagio		
				Probabilidad de Reinfeción		
			Vulnerabilidad Emocional	Riesgo de perder el empleo	4,5,6,11,13,14, 15	
				Miedo		
				Estrés		
				Incertidumbre		
			Conductas de riesgo-protección	Desesperanza	19,20,21,22, 23,24 ,25,26,27,28, 29,30,31,32,33, 34,35	
				Pérdida afectiva		
				tristeza		
Uso de tapabocas						
Desinfección de manos						
Gravedad /Enfermedad y desastres	Distancia social	36,37,38				
	Protocolos de seguridad					
	Desinfección de superficies y objetos					
	Desinfección de vestimenta					
Desempeño Laboral	Es la forma de comportarse del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por la entidad, vinculando la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Considerando que el desempeño laboral es un aspecto importante de la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación, compromiso y adecuado desempeño (Chiavenato 2000).	Son las conductas que poseen todos los trabajadores en relación con sus habilidades y destrezas de tipo cognitivas, sociales y afectivas durante su ejercicio laboral, teniendo en cuenta aspectos como el: conocimiento del trabajo, rendimiento laboral, planificación y procesos de solución.	Planificación y resolución de Procesos	Planificación de Actividades laborales	1,2,3	Ordinal
				Actitud antes sus compañeros		
			Rendimiento Laboral	Capacidad para la toma de decisiones	7,8,9	
				Actitud al realizar el trabajo		
				Rendimiento laboral		
				Motivación Laboral		
			Conocimiento del Puesto	14,15	16, 17	
				Límite de Funciones		
				Cumplimiento de sus funciones	18,19,20	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

Autor: Adaptación de PCR-C19

Asesor: Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner Planificación y resolución de Procesos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO	POBLACIÓN	
¿Cuál es el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022?	General: Determinar el impacto del Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.	Averiguar Si: El impacto del Covid-19 es significativo en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.	COVID – 19	Vulnerabilidad Cognitiva Vulnerabilidad Emocional Conductas de riesgo-protección Gravedad /Enfermedad y desastres	Diseño: Aplicada No Experimental	
<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el impacto del Covid-19 en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022? - ¿Cuál es el impacto del COVID 19 en la dimensión rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022? - ¿Cuál es el impacto del COVID 19 en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022? 	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. - Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. - Determinar el impacto del COVID 19 en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> - El impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión de planificación y resolución de procesos de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. - El impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión de rendimiento laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. - El impacto del Covid-19 es significativo en la dimensión Conocimiento del puesto de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana 2022. 	Desempeño Laboral	Planificación y resolución de Procesos Rendimiento laboral Conocimiento del puesto	Diseño: Aplicada No Experimental Descriptivo - Correlacional Esquema: 	Población y Muestra: 70 sujetos, pertenecientes a una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento cuestionario de COVID 19

Autor:	Adaptación Matar-Khalil
Objetivo:	Determinar el Impacto del COVID 19
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	20 minutos
Población objetivo:	Colaboradores de una Municipalidad distrital de Sullana
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Vulnerabilidad Cognitiva, Vulnerabilidad Emocional, Conductas de riesgo-protección Gravedad /Enfermedad y desastres
Número de ítems	38 ítems

Descripción de la prueba:

El cuestionario de COVID 19 es una adaptación del cuestionario de Matar Khalil), este instrumento contiene 38 enunciados en forma de afirmaciones, aspectos físicos y psicológicos. El objetivo de este instrumento es medir el impacto que genera el COVID 19. Los enunciados son valorados mediante una escala de Likert con los adjetivos:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
0	1	2	3	4

Los 38 ítems se dividen en cuatro dimensiones:

Vulnerabilidad Cognitiva: A esta dimensión corresponden 11 ítems asociados a la vulnerabilidad cognitiva (Ítems 1,2,3,7,8,9,10,12,16,17,18).

Vulnerabilidad Emocional: Esta dimensión consta de 7 ítems asociados a la vulnerabilidad emocional del COVID 19 en los individuos y su trabajo (4,5,6,11,13,14,15).

Conductas de riesgo-protección: Esta dimensión consta de 17 ítems vinculados a las conductas de riesgo - protección (19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35).

Gravedad/Enfermedad y desastres: A esta dimensión le corresponden 3 ítems relacionados a Gravedad/enfermedad y desastres (36,37,38).

Baremos por dimensión:

Dimensión \ Nivel	Bajo	Medio	Alto
Vulnerabilidad Cognitiva	0-16	17-35	36-43
Vulnerabilidad Emocional	0-9	10-18	19-26
Conductas de riesgo-protección	14-30	31-47	48-65
Gravedad /Enfermedad y desastres	0-3	4-7	8-10

Baremos del instrumento:

	VALORACIÓN
105-140	Alto
62-104	Medio
17-61	Bajo

Anexo N 4: Ficha técnica del instrumento cuestionario Desempeño Laboral

Autor:	Dalia Rivera Lindo
Objetivo:	Determinar el desempeño Laboral
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	20 minutos
Población objetivo:	Colaboradores de una Municipalidad distrital de Sullana
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Planificación y resolución de Procesos Rendimiento Laboral, Conocimiento del Puesto
Número de ítems	20 ítems

Descripción de la prueba:

El cuestionario de desempeño laboral es un instrumento que contiene 20 enunciados en forma de afirmaciones, su objetivo es medir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana. Los enunciados son valorados mediante una escala de Likert con los adjetivos:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Los 20 ítems se dividen en tres dimensiones:

Planificación y Resolución de procesos

Esta dimensión contiene 9 ítems asociados a las responsabilidades, organización, planificación y resolución de problemas en el trabajo (Ítems 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8. 9).

Rendimiento Laboral

Esta dimensión contiene 5 Ítems que miden la productividad, eficiencia del personal vinculado por el COVID (Ítems 10; 11; 12; 13; 14)

Conocimiento del Puesto

Esta dimensión contiene 6 Ítems asociados al conocimiento de sus funciones, tareas y responsabilidades (Ítems 15; 16; 17; 18; 19; 20).

Baremos por dimensión:

Nivel	Bajo	Medio	Alto
Dimensión			
Planificación y Resolución de procesos	1-9	10-18	19-36
Rendimiento Laboral	0-5	6-10	11-20
Conocimiento del Puesto	4-9	10-15	16-24

Baremos del instrumento:

	VALORACIÓN
41-80	Alto
27-40	Medio
6-26	Bajo

ANEXO 5: CUESTIONARIO SOBRE COVID 19

CUESTIONARIO SOBRE COVID 19

Estimado colaborador reciba mi cordial saludo y a la vez solicito responda de la manera más sincera esta encuesta que tiene por finalidad obtener información acerca de cómo se percibe la realidad del COVID 19, de esta manera estará contribuyendo a la consolidación de nuestro trabajo de investigación. A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con “X” en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que: “MA” = Muy Alto, A= Alto, M= Medio, B= Bajo, MB= Muy Bajo. Recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

N°	Ítems	Escala de Valoración				
		MB	B	M	A	MA
	Dimensión 1: Vulnerabilidad cognitiva					
1	Mi riesgo de contagiarme por COVID- 19 es					
2	Mi preocupación de contagiarme por COVID-19 es					
3	Mi riesgo de contagiarme al acercarme a personas de COVID-19 es (volver a infectarme)					
4	Mi riesgo de reinfectarme con COVID-19 es					
5	Mi probabilidad de perder el empleo por COVID-19 es					
6	Mi preocupación por una nueva cuarentena es					
7	La probabilidad de perder a mis seres queridos por COVID-19 es					
8	Mi preocupación por contagiar a mi familia de COVID-19 es					
9	Mi preocupación por contagiar amigos y compañeros de COVID-19 es					
10	Mi preocupación por contagiar a desconocidos de COVID-19 es					
	Dimensión 2: Vulnerabilidad emocional					
11	Mi miedo de contagiarme por COVID-19 es					
12	Siento que el riesgo de contagiarme por COVID-19 es					
13	Mi estrés de contagiarme por COVID-19 es					
14	Mi desesperanza frente a la pandemia por COVID-19 es					
15	Mi riesgo de pérdida o disminución de las relaciones interpersonales por COVID-19 es					
16	Mi tristeza frente a la pandemia por COVID-19 es					
	Dimensión 3: Conductas de riesgo- protección					
17	Uso adecuadamente el tapabocas					
18	Me lavo o desinfecto las manos antes de tocar mi nariz o boca					
19	Mantengo una distancia social de dos metros					
20	Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de comercio					
21	Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de estudio o trabajo					

22	Sigo los protocolos de bioseguridad en reuniones familiares					
23	Sigo los protocolos de bioseguridad en el transporte público					
24	Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de consumo de comida					
25	Utilizo el tapabocas cubriendo boca y nariz					
26	Sigo los protocolos de bioseguridad para hacer deporte en espacios cerrados					
27	Sigo los protocolos de bioseguridad para hacer deporte en sitios al aire libre					
28	Sigo los protocolos de bioseguridad en reuniones sociales					
29	Desinfecto todas las superficies e implementos de uso cotidiano (llaves, gafas, celular, dispositivos electrónicos, etc.)					
30	Desinfecto mis zapatos y deposito la ropa que he usado en el sitio de lavado					
31	Me lavo adecuadamente las manos y las muñecas con agua y jabón					
32	Me baño todo el cuerpo					
33	Desinfecto los productos y/o víveres que compro para el hogar					
	Dimensión 4: Gravedad					
34	Ha padecido Muerte(s) de un familiar o amigo a causa del COVID 19					
35	Ha padecido complicaciones (hospitalización, unidad de cuidado intensivo o secuelas) a causa del COVID 19					
36	Ha padecido pérdida económica (desempleo o disminución de ingresos) por COVID 19					
37	Ha padecido una Enfermedad física (desarrollo de una nueva enfermedad o incremento de una enfermedad previa) a causa del COVID 19					
38	Ha padecido una Enfermedad mental (desarrollo de una nueva enfermedad o incremento de una enfermedad previa) a causa del COVID 19					

ANEXO 6: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador reciba mi cordial saludo y a la vez solicito responda de la manera más sincera esta encuesta que tiene por finalidad obtener información acerca de cómo se percibe el desempeño laboral, de esta manera estará contribuyendo a la consolidación de nuestro trabajo de investigación. A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que: "S" = Siempre, CS= Casi Siempre, AV= A Veces, CS=Casi Siempre, S= Siempre. Recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

N°	Ítems	Escala de Valoración				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1: Planificación y resolución de procesos						
1	Planifica sus actividades laborales a realizarse en la semana					
2	El COVID 19 ha afectado su horario de trabajo					
3	Considera que la pandemia ha retrasado sus actividades laborales					
4	Considera que el COVID- 19 afecto sus relaciones interpersonales en el trabajo					
5	Considera que el COVID 19 limito su capacidad de resolución de problemas					
6	El COVID 19 limitó su integración entre grupos de trabajo					
7	Se muestra distante ante sus compañeros de trabajo que han sufrido COVID 19.					
8	Considera que el COVID 19 ha afectado su capacidad de toma de decisiones					
9	Considera que la pandemia ha reducido su capacidad de asertividad					
Dimensión 2: Rendimiento Laboral						
10	Piensa que el COVID 19 ha limitado su capacidad de entusiasmo laboral					
11	El COVID 19, ha reducido su entusiasmo en el trabajo					
12	Considera que su rendimiento laboral depende del COVID 19					
13	Considera que el COVID 19 ha mermado su energía de trabajo					
14	A raíz de la pandemia trabaja como si					

	fuera su primer día de trabajo.					
Dimensión 3: Conocimiento del Puesto						
15	Sus deseos de regresar a su centro de labores durante la pandemia se mantienen como antes.					
16	Considera que el COVID 19 a demandado más horas de teletrabajo.					
17	Conoce los límites de sus funciones en su institución después de la crisis sanitaria.					
18	Durante la pandemia Entrega a tiempo sus quehaceres laborales.					
19	Siente que el COVID 19 ha mermado el cumplimiento de metas laborales					
20	A raíz del COVID 19, cambiaron sus funciones.					

ANEXO 7: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL PRIMER VALIDADOR INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
desempeño Laboral Es la forma de comportarse del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por la entidad, vinculando la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Considerando que el desempeño laboral es un aspecto importante de la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación, compromiso y adecuado desempeño. (Chiavenato)	Planificación y resolución de procesos	Planificación de Actividades laborales	1,2,3						✓		✓		✓		✓		
		La visión y la misión de una organización	Actitud ante sus compañeros	4,5,6						✓		✓		✓		✓	
	Rendimiento Laboral	Capacidad para la toma de decisiones	7,8,9						✓		✓		✓		✓		
		Actitud al realizar el trabajo	10,11						✓		✓		✓		✓		
	El nivel de productividad y eficacia en el trabajo	Rendimiento laboral	12,13						✓		✓		✓		✓		
		Motivación Laboral	14,15						✓		✓		✓		✓		
	Conocimiento del Puesto	Límite de funciones	16, 17						✓		✓		✓		✓		
	Significa conocer las responsabilidades y deberes de acuerdo la posición que	Cumplimiento de sus funciones	18,19,20						✓		✓		✓		✓		


FIRMA DEL EVALUADOR

 Milagros Judith Torres Salazar
 Mg. Arquitecto
 CAP: 14303

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de Desempeño laboral”

OBJETIVO: Medir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TORRES SALAZAR MILAGROS JUDITH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre ✓
-------	------------	---------	--------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Milagros Judith Torres Salazar
Mg. Arquitecto
CAP: 14303

ANEXO 8: MATRIZ DE VALIDACION DEL PRIMER VALIDADOR INSTRUMENTO COVID - 19

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Muy BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COVID 19 Según Aviator (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus, afectando al individuo en su aspecto físico como psicológico	Vulnerabilidad Cognitiva	• Riesgo personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10					✓		✓		✓				
		• Riesgo de contagio						✓		✓		✓				
		• Probabilidad de Reinfección						✓		✓		✓				
		• Riesgo de perder el empleo						✓		✓		✓				
	Vulnerabilidad Emocional	• Miedo	11,12,13,14,15,16					✓		✓		✓				
		• Estrés						✓		✓		✓				
		• Incertidumbre						✓		✓		✓				
		• Desesperanza						✓		✓		✓				
		• Pérdida Afectiva						✓		✓		✓				
	Conductas de riesgo-protección	• Tristeza					✓		✓		✓					
		• Uso de tapabocas	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,					✓		✓		✓				
		• Desinfección de manos						✓		✓		✓				
		• Distancia social						✓		✓		✓				
		• Protocolos de seguridad						✓		✓		✓				
	• Desinfección de superficies y objetos.						✓		✓		✓					
	Gravedad /Enfermedad y desastres	• Desinfección de vestimenta					✓		✓		✓					
		• Muerte	34,35,36,37,38					✓		✓		✓				
		• Complicaciones						✓		✓		✓				
		• Pérdida Económica						✓		✓		✓				
		• Enfermedad física						✓		✓		✓				
• Enfermedad mental						✓		✓		✓						



FIRMA DEL EVALUADOR
 Milagros Judith Torres Salazar
 Mg. Arquitecto
 CAP: 14303

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Impacto del COVID 19"

OBJETIVO: Medir el impacto que genera el COVID 19 en los Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TORRES SALAZAR MILAGROS JUDITH.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto ✓	Muy Alto
----------	------	-------	--------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Milagros Judith Torres Salazar

Mg. Arquitecto

CAP: 14303

ANEXO 9: MATRIZ DE VALIDACION DEL SEGUNDO VALIDADOR INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

VARIABLE	DIMESIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
desempeño laboral Es la forma de comportarse del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por la entidad, vinculando la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Considerando que el desempeño laboral es un aspecto importante de la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación, compromiso y adecuado desempeño (Chiavenato 2000).	Planificación y resolución de procesos	Planificación de Actividades laborales	1,2,3						X		X		X		X		
	La visión y la misión de una organización	Actitud ante sus compañeros	4,5,6						X		X		X		X		
		Capacidad para la toma de decisiones	7,8,9						X		X		X		X		Item 9 asertividad es un concepto general, podría ser más específico de acuerdo al entorno en que se aplica.
	Rendimiento Laboral	Actitud al realizar el trabajo	10,11						X		X		X		X		Item 10 proactividad, ser más específicos no se podría entender por algunos
	El nivel de productividad y eficacia en el trabajo	Rendimiento laboral	12,13						X		X		X		X		
		Motivación Laboral	14,15						X		X		X		X		
	Conocimiento del Puesto	Límite de funciones	16, 17						X		X		X		X		
	Significa conocer las responsabilidades y deberes de acuerdo la posición que	Cumplimiento de sus funciones	18,19,20						X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR
 Zoel Luciano Mauriela.
 Cpp 21806

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de Desempeño laboral”

OBJETIVO: Medir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: __ZOEL ESTHER LUCIANO MAURIOLA__

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Zoel E. Luciano Mauriola
Cp 21806

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL SEGUNDO VALIDADOR INSTRUMENTO COVID – 19

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIONES	
				Muy BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COVID 19 Según Amador (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus, afectando al individuo en su aspecto físico como psicológico.	Vulnerabilidad Cognitiva	• Riesgo personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10					X			X		X					
		• Riesgo de contagio									X		X					
		• Probabilidad de Reinfección									X		X					
		• Riesgo de perder el empleo									X		X					
	Vulnerabilidad Emocional	• Miedo	11,12,13,14,15,16						X			X		X				
		• Estrés									X		X					
		• Incertidumbre									X		X					
		• Desesperanza									X		X					
		• Perdida Afectiva									X		X					
		• Tristeza									X		X					
	Conductas de riesgo-protección	• Uso de tapabocas	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,						X			X		X				
		• Desinfección de manos									X		X					
		• Distancia social									X		X					
		• Protocolos de seguridad									X		X					
		• Desinfección de superficies y objetos.									X		X					
		• Desinfección de vestimenta									X		X					
	Gravedad / Enfermedad y desastres	• Muerte	34,35,36,37,38						X			X		X				
		• Complicaciones									X		X					
		• Pérdida Económica									X		X					
		• Enfermedad física									X		X					
• Enfermedad mental										X		X						
										X		X						


FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Zoel F. Luciano Maunola
 Epp 21806

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Impacto del COVID 19”

OBJETIVO: Medir el impacto que genera el COVID 19 en los Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____ **ZOEL ESTHER LUCIANO MAURIOLA** _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

VALORACIÓN:

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Zoel E. Luciano Mauriola
Epp 21806

ANEXO 11: MATRIZ DE VALIDACION DEL TERCER VALIDADOR INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022.

VARIABLE	DIMESIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
desempeño laboral Es la forma de comportarse del colaborador en la búsqueda de los objetivos fijados por la entidad, vinculando la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Considerando que el desempeño laboral es un aspecto importante de la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación, compromiso y adecuado desempeño (Chaverrano 2000). Significa conocer las responsabilidades y deberes de acuerdo la posición que ocupa	Planificación y resolución de procesos	Planificación de Actividades laborales	1,2,3						X		X		X		X		
		Actitud ante sus compañeros	4,5,6						X		X		X		X		
	La visión y la misión de una organización	Capacidad para la toma de decisiones	7,8,9						X		X		X		X		
		Rendimiento Laboral	Actitud al realizar el trabajo	10,11						X		X		X		X	
	El nivel de productividad y eficacia en el trabajo	Rendimiento laboral	12,13						X		X		X		X		
		Motivación Laboral	14,15						X		X		X		X		
	Conocimiento del Puesto	Límite de funciones	16, 17						X		X		X		X		
		Cumplimiento de sus funciones	18,19,20						X		X		X		X		


 Mg. Pedro Pablo Jimenez Casallo
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala de Desempeño laboral”

OBJETIVO: Medir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JIMENEZ CASTILLO PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

VALORACIÓN:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------


Mg. Pedro Pablo Jimenez Castillo
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 12: MATRIZ DE VALIDACION DEL TERCER VALIDADOR INSTRUMENTO COVID – 19

TÍTULO DE LA TESIS: Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIONES
				Muy BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COVID 19 Según Amador (2020), el SARS-COV2 es un virus que contiene material genético (DNA o RNA) que al hacer contacto con las células provoca su destrucción y su propagación del virus, afectando al individuo en su aspecto físico como	Vulnerabilidad Cognitiva	• Riesgo personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10						X		X		X		X		
		• Riesgo de							X		X		X		X		
		• Probabilidad de Reinfección							X		X		X		X		
		• Riesgo de perder el empleo							X		X		X		X		
	Vulnerabilidad Emocional	• Miedo	11,12,13,14,15,16						X		X		X		X		
		• Estrés							X		X		X		X		
		• Incertidumbre							X		X		X		X		
		• Desesperanza							X		X		X		X		
		• Perdida Afectiva							X		X		X		X		
	Conductas de riesgo-protección	• Tristeza	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,						X		X		X		X		
		• Uso de tapabocas							X		X		X		X		
		• Desinfección de manos							X		X		X		X		
		• Distancia social							X		X		X		X		
		• Protocolos de seguridad							X		X		X		X		
		• Desinfección de superficies y objetos							X		X		X		X		
	Gravedad /Enfermedad y desastres	• Desinfección de vestimenta	34,35,36,37,38						X		X		X		X		
		• Muerte							X		X		X		X		
		• Complicaciones							X		X		X		X		
		• Pérdida Económica							X		X		X		X		
		• Enfermedad física							X		X		X		X		
concepción de daño que tiene el individuo en su salud	• Enfermedad mental						X		X		X		X				

FIRMA DEL EVALUADOR


 Mg. Pedro Pablo Jimenez Castillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Impacto del COVID 19”

OBJETIVO: Medir el impacto que genera el COVID 19 en los Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Sullana.

DIRIGIDO A: Trabajadores Municipales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JIMENEZ CASTILLO PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

VALORACIÓN:

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
----------	------	-------	------	----------



Mg. Pedro Pablo Jimenez Castillo

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 13: ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO DE COVID 19

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,968	,968	38

ANEXO 14: ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,953	,954	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Covid-19 y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Sullana 2022", cuyo autor es RIVERA LINDO DALIA PAOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID 0000-0002-8889-9676	Firmado digitalmente por: SSALAZAREB el 09-08- 2022 20:24:37

Código documento Trilce: TRI - 0402917